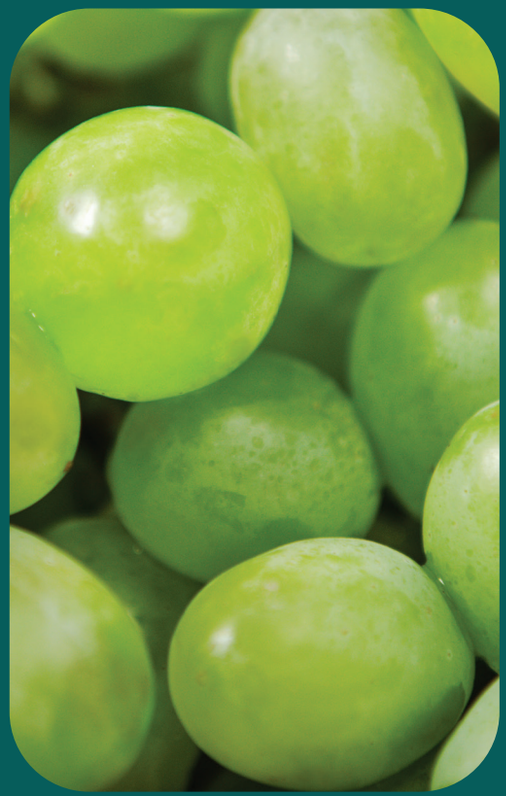
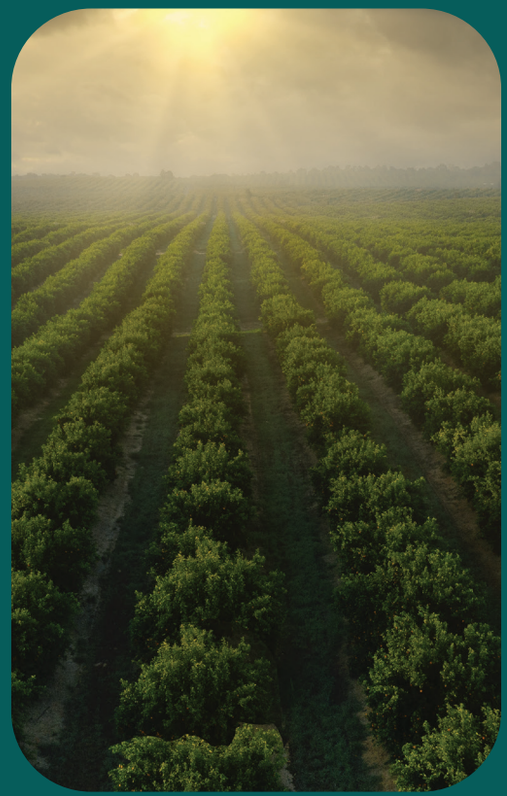


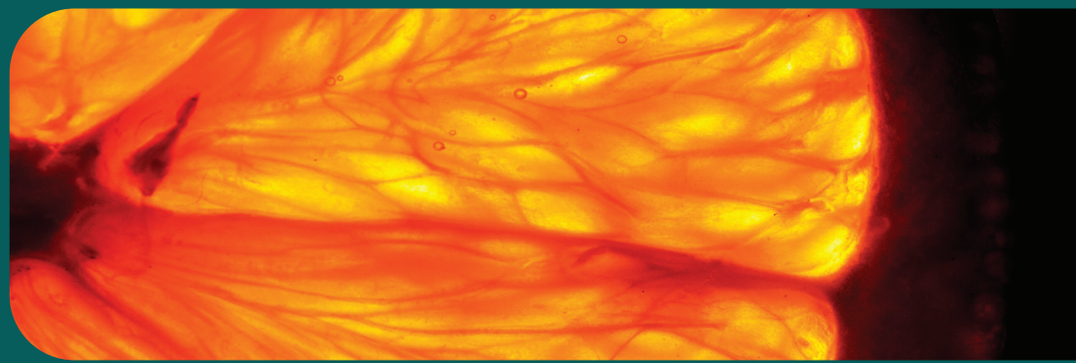












Estado de información no financiera consolidado Grupo Bluestone Food and Tech Investments, S.L.U. y sociedades dependientes

EJERCICIO 2024 - 2025

ÍNDICE

1. Modelo de negocio....2
- 1.1. Carta CEO AMFRESH Group....2
- 1.2. Cómo reportamos....3
- 1.3. Sobre AMFRESH Group....5
- 2.1. Análisis de materialidad....9

3. Comprometidos con el Medioambiente....12
- 3.1. Nuestro enfoque....12
- 3.2. Cambio climático....13
- 3.3. Eficiencia energética y emisiones....26
- 3.4. Interacción con el agua.... 31
- 3.5. Agricultura y producción sostenibles....35
- 3.6. Economía circular y uso sostenible de los recursos.... 42
- 3.7. Gestión responsable de nuestra cadena de suministro....47

4. Comprometidos con la Sociedad.... 48
- 4.1. Nuestro capital humano 48
- 4.2. Diversidad e igualdad de oportunidades....50
- 4.3. Empleo....55
- 4.4. Organización del trabajo....55
- 4.5. Desarrollo profesional.... 58
- 4.6. Salud y seguridad....60
- 4.7. Comprometidos con nuestra comunidad y con la sociedad....65

5. Comprometidos con la salud y la nutrición.... 71
- 5.1. Comprometidos con nuestros clientes y consumidores.... 71
- 5.2. Calidad y seguridad alimentaria 74

6. Comprometidos en nuestra forma de actuar.... 75
- 6.1. Nuestra ética empresarial.... 75
- 6.2. Respeto de los derechos humanos.... 76
- 6.3. Eliminación del trabajo forzoso e infantil....84
- 6.4. Medidas de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales 85
- 6.5. Responsabilidad y transparencia fiscal....87

7. Otros indicadores 90
- 7.1. Nuestra contribución a los ODS.... 90
- 7.2. Indicadores sociales.... 94

8. Contenido adicional 106
- 8.1. Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 y criterios de reporting GRI:....106
- 8.2. Aviso Legal 110
- 8.3 Formulación de Estado de Información No Financiera 111

1. Modelo de negocio

1.1. Carta CEO AMFRESH Group

Estimados socios y colaboradores,

El ejercicio 2024–2025 ha sido un año de retos relevantes, aprendizajes profundos y avances significativos para AMFRESH Group. Un periodo en el que, como grupo verticalmente integrado, hemos vuelto a demostrar nuestra capacidad para adaptarnos, innovar y avanzar con determinación hacia un modelo de crecimiento más sostenible, saludable y humano.

Nuestro compromiso con el planeta se ha traducido en avances concretos y medibles. Durante este ejercicio, hemos alcanzado la neutralidad de emisiones directas en todas nuestras operaciones de procesado de fruta y bebidas en el Reino Unido, donde además utilizamos energía eléctrica de origen 100 % renovable. Este logro refleja el esfuerzo colectivo de nuestros equipos y una visión clara: integrar la sostenibilidad de forma transversal en la toma de decisiones y construir un modelo empresarial con una estrategia medioambiental sólida y responsable.

Las personas son el verdadero motor de AMFRESH. A lo largo de este año hemos reforzado nuestra estructura de gestión del talento, con un enfoque claro en el desarrollo, la atracción y la retención de profesionales. Seguimos impulsando una cultura que empodera a nuestros equipos y conecta con una nueva generación comprometida con la transformación del sector agroalimentario. En esta línea, hemos renovado un año más nuestro compromiso como patronos de la Fundación Princesa de Girona, apoyando el talento joven, la innovación y la sostenibilidad, y contribuyendo al posicionamiento de España como referente en agrotecnología, salud, nutrición y medioambiente.

Este ejercicio también nos ha puesto a prueba. Las inundaciones provocadas por la DANA afectaron gravemente a nuestras zonas agrícolas y operativas en la Comunidad Valenciana, un territorio clave para nuestra actividad. La respuesta de nuestros equipos fue ejemplar, demostrando resiliencia, solidaridad y una enorme capacidad de reacción para reconstruir y seguir avanzando hacia un futuro aún más robusto y sostenible.

Como Grupo, mantenemos una firme apuesta por la transparencia, la gobernanza y la responsabilidad corporativa. Durante el ejercicio hemos reforzado nuestro marco de buen gobierno mediante la aprobación y consolidación de políticas corporativas clave, entre ellas el Código de Conducta, la Política de Protección del Medio Ambiente y la Política de Derechos Humanos. Este marco refuerza nuestro compromiso con los principios ESG y garantiza una gestión ética, responsable y alineada con los más altos estándares a lo largo de toda la cadena de valor.





Álvaro Muñoz
CEO, AMFRESH GROUP

1.2. Cómo reportamos

Con fecha 10 de julio de 2023, la sociedad Bluestone Food and Tech, S.L.U. (en adelante la Sociedad Dominante) pasó a ser la cabecera de un nuevo grupo, resultado de la operación de separación del Grupo AMC, formalizando así, el Grupo AMFRESH (en adelante, también "AMFRESH" o el "Grupo"), tal y como se indicó en la nota 1 de la memoria consolidada de Bluestone Food and Tech, S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2023.

De acuerdo con lo indicado, la Sociedad Dominante está obligada a elaborar, además de sus propias cuentas individuales, las cuentas anuales consolidadas del Grupo, entre los que se incluye este Estado de Información no Financiera (en adelante "EINF") conforme a la Ley 11/2018.

La información mostrada en el presente EINF incluye las iniciativas y actividades realizadas por las Sociedades Dependientes y Multigrupo durante el ejercicio anual del 1 de septiembre de 2024 hasta 31 de agosto de 2025. La información contenida en este informe, referida al ejercicio anual finalizado el 31 de agosto de 2025, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio anual finalizado el 31 de agosto de 2024.

El presente EINF se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre). La información reportada corresponde al ejercicio anual finalizado el 31 de agosto de 2025 y presentamos la información relativa a AMFRESH.

El presente EINF forma parte integrante del informe de gestión consolidado de AMFRESH y cubre las exigencias derivadas de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. A través de este informe, AMFRESH tiene el objetivo de proporcionar información sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como sobre el personal y los derechos humanos, y sobre otros aspectos relevantes para el Grupo en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

En lo que respecta al alcance de la información reportada en el presente documento, se incluyen a todas las sociedades que integran AMFRESH, cuya relación completa figura en la Nota 2.a de las Cuentas Anuales Consolidadas.

La elaboración y selección de los contenidos de este EINF, se ha realizado en base al ejercicio de materialidad que hemos llevado a cabo desde un enfoque de doble materialidad (véase Punto 1.4.), teniendo en cuenta para la materialidad todas las sociedades dependientes del Grupo conforme se indica en la Nota 2 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

MARCO, PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES DE REPORTE VOLUNTARIOS

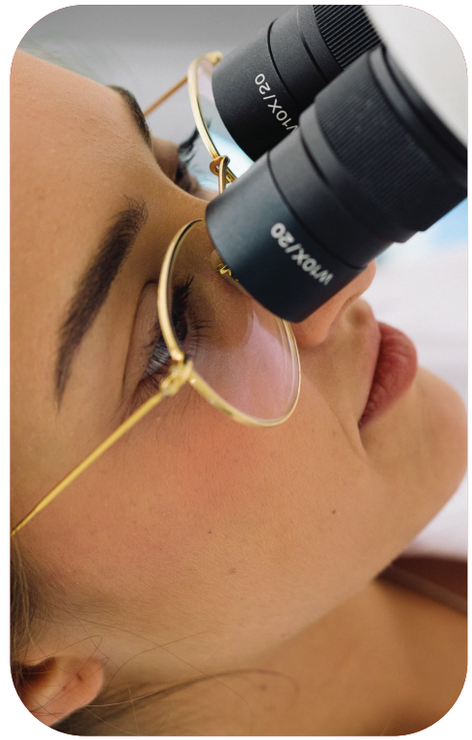
Adicionalmente a dar cumplimiento a todos aquellos requerimientos normativos que son de aplicación al Grupo, también seguimos las recomendaciones de las principales iniciativas y entidades en materia de reporte:

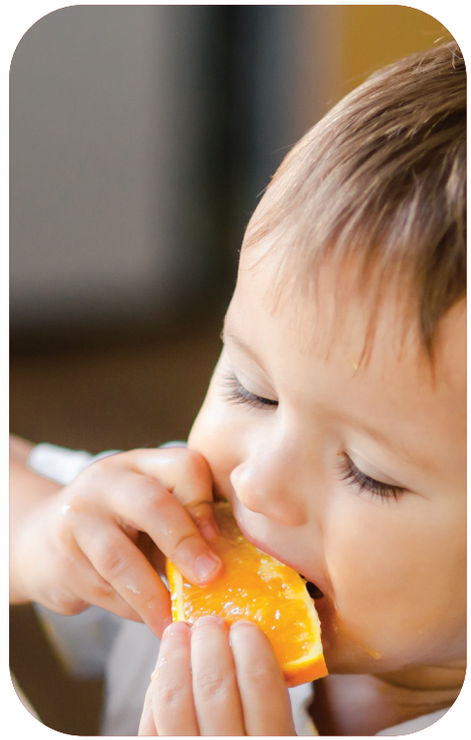
- GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards).
- Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Principios del marco SASB (Sustainability Accounting Standards Board).
- Principios del Marco Internacional Integrated Reporting Framework.

Guía Business Reporting on the SDGs: An Analysis of Goals and Targets, desarrollada por la Action Platform for Reporting on the Sustainable Development Goals.

- Recomendaciones del ESMA (European Securities and Markets Authority): European common enforcement priorities for annual financial reports.
- Recomendaciones incluidas en las Directrices UE 2017/C215/01 sobre la presentación de informes no financieros, así como en el Suplemento UE 2019/C209/01 sobre la información relacionada con el clima.

A efectos de facilitar la lectura y como punto de referencia sintetizado para una mejor comprensión del enfoque del presente documento, incluimos un índice (ver punto 6) de contenidos con triple perspectiva: Requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, criterios de reporting GRI y cumplimiento SASB.







1.3. Sobre AMFRESH Group

AMFRESH es un grupo empresarial que opera a escala global a lo largo de toda la cadena de valor del sector agroalimentario, desde la innovación varietal y la producción hasta la distribución de alimentos frescos.

Con más de 90 años de experiencia en el sector, una sólida presencia global en más de 30 mercados en los 5 continentes, más de 10.000 empleados y una cartera de productos diversificada, el grupo AMFRESH es una plataforma de innovación plenamente integrada dentro del sector agroalimentario.

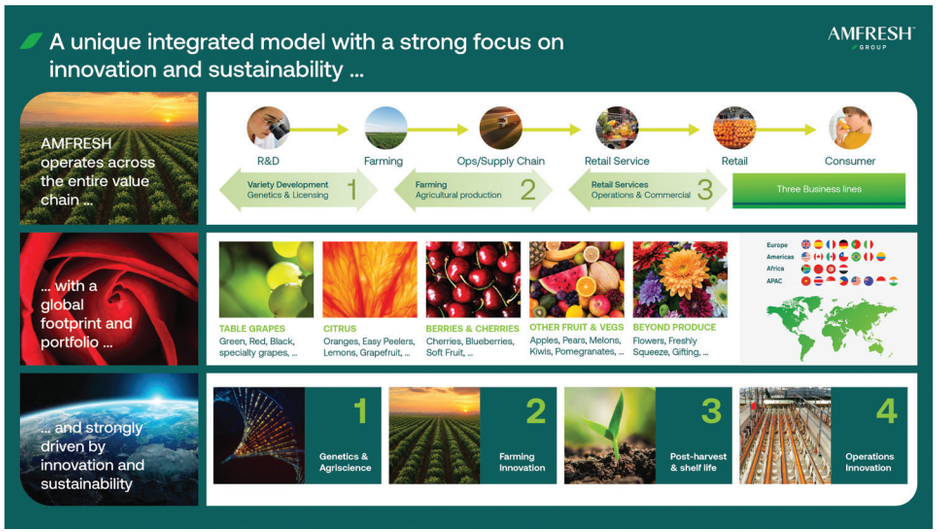
Su modelo de negocio integrado verticalmente, con un fuerte enfoque en la innovación y la sostenibilidad, permite ofrecer productos frescos de alta calidad a gran escala, respondiendo a las necesidades de consumidores y clientes en todo el mundo.

La innovación constituye el núcleo de AMFRESH. A través de una estructura organizativa integrada y un enfoque transversal, la compañía desarrolla soluciones que abarcan toda la cadena de valor agroalimentaria, desde la investigación genética y el desarrollo varietal hasta la distribución y los servicios al consumidor.

Su apuesta por la ciencia, la tecnología y la mejora continua permite ofrecer alimentos frescos de alta calidad, adaptados a las necesidades cambiantes de los consumidores y los mercados. En este sentido, AMFRESH convierte la innovación en una herramienta para generar valor sostenible, eficiencia operativa y resiliencia frente a los retos del sector.

Comprometida con la creación de valor sostenible, AMFRESH impulsa prácticas responsables que promueven la eficiencia en el uso de los recursos, el bienestar de las personas y el respeto por el entorno natural, contribuyendo así al desarrollo de un sistema alimentario más saludable y resiliente.

En AMFRESH trabajamos con dedicación para mejorar la vida de los consumidores y de las comunidades mediante alimentos naturales, frescos y saludables, cultivados con respeto a la tierra y llevados con cuidado hasta la mano del consumidor.



Desarrollamos nuestra actividad en las siguientes líneas de negocio:

GENÉTICA

Nuestra área de genética se enfoca en transformar el sector agrícola mediante el desarrollo de programas varietales de vanguardia y una gestión avanzada de la propiedad.

En el sector agroalimentario nos enfrentamos desafíos clave como la resistencia a enfermedades, la optimización del rendimiento y el uso eficiente de recursos, contribuyendo así de manera significativa a la producción y la seguridad alimentaria global.

Desarrollamos variedades propias mediante hibridación natural y programas globales de mejora genética. Nuestras soluciones genéticas ofrecen sabores superiores, mayor resiliencia y una diferenciación destacada en el mercado.

Implementamos nuestras soluciones genéticas en nuestras fincas de cultivo y adicionalmente, AMFRESH ha establecido alianzas estratégicas con productores líderes a nivel mundial para garantizar la resiliencia y continuidad en el abastecimiento.

Operamos a nivel global con nuestras filiales Genesis FRESH dedicada a la innovación en cítricos y BLOOM FRESH enfocada a uva de mesa, cerezas y arándanos.

En 2023, el Grupo SNFL, con el apoyo de EQT Partners, completó la adquisición de International Fruit Genetics LLC para formar BLOOM FRESH International como una empresa global enfocada en la genética de uvas de mesa, cerezas y arándanos.



En 2024, BLOOM FRESH International, completó la adquisición de la propiedad intelectual de la sociedad peruana Inka's Berries, para completar su cartera de productos con arándanos.

FARMING

AMFRESH, como líder en la industria agrícola, reconoce plenamente su responsabilidad en la promoción de prácticas agrícolas sostenibles. Somos conscientes del impacto significativo que tiene la agricultura en el medioambiente.

Nos esforzamos en invertir en el cultivo de la mejor fruta con prácticas agrícolas sostenibles, algunas de estas prácticas más destacadas realizadas se detallan en los puntos 2.4 y 2.5., todo ello, garantizando productos de primera calidad.

Con un fuerte enfoque en las uvas de mesa y los cítricos, la empresa ha establecido una sólida presencia en regiones agrícolas clave de todo el mundo, como México, España y Sudáfrica.

Estas ubicaciones estratégicas permiten una producción durante todo el año, un abastecimiento diversificado y una gestión eficiente de la cadena de suministro, en línea con la visión del Grupo de ofrecer sus productos a los consumidores de todo el mundo, al tiempo que se da prioridad a la innovación como pilar fundamental para mejorar nuestras producciones, así como continuar avanzando en el ámbito de la sostenibilidad.

Desarrollamos nuestra actividad de producción agrícola en España con el cultivo de cítricos en las filiales del grupo AMFRESH Citrus Farming y MAGM Citrícola.

Durante el ejercicio fiscal finalizado el 31 de agosto de 2024, la entidad sudafricana AMFRESH Seven integró diversas fincas de cítricos y un almacén de procesado y empaquetado de cítricos. Este movimiento estratégico tiene como objetivo reforzar la presencia del Grupo en el mercado de los cítricos, aumentar la capacidad de producción y garantizar el suministro durante todo el año para satisfacer la creciente demanda mundial.

Esta adquisición complementa la visión más amplia del Grupo de crear una cadena de suministro global más resistente y eficiente.

RETAIL SERVICE

En el Grupo AMFRESH ofrecemos una amplia gama de servicios para minoristas de productos frescos, flores, alimentos y bebidas. Esto abarca desde el marketing y la comercialización hasta la logística, distribución, reposición y gestión de categorías.

Contamos con una red estratégica global de retailers con la cual operamos con un modelo comercial adaptable para servir mejor a los requisitos y necesidades de nuestros socios minoristas, ofreciendo flexibilidad a través de diferentes niveles de integración.

Este enfoque nos permite construir una sólida presencia mundial, satisfaciendo las diversas demandas de los socios minoristas al tiempo que garantiza la eficiencia, la fiabilidad y la innovación en todos los mercados globales.

Durante el ejercicio 2022-2023, invertimos en nuevas instalaciones de empaquetado y consolidación de fruta en AMFRESH UK, que comenzaron a operar en abril de 2023, para servir mejor a nuestros clientes en el mercado británico.
En el ejercicio 2023-2024, la sociedad AMFRESH Freshly Squeezed inició sus operaciones de procesado de bebidas en las instalaciones de Skelmersdale en Reino Unido.

Adicionalmente, en el año 2023 se adquirió la filial FRESH Fruit-X que nos permitió expandir nuestra presencia en Asia y el sudeste asiático, ofreciendo productos frescos de la más alta calidad a los consumidores de la región.

Dentro del subgrupo Flowers, en el año 2024 incorporaron las sociedades Moolenaar BV, empresa hortícola de larga tradición con sede en los Países Bajos dedicada al cultivo y comercialización de bulbos y semillas y Poplar Farm Flowers, con sede en Reino Unido, dedicada al cultivo de flores ofreciendo producción de flor fresca todo el año y especializada en el cultivo del tulipán.

Ambas adquisiciones se ajustan a la estrategia de Flowers de ampliar su presencia mundial, reforzar su cartera de productos y mejorar la prestación de servicios en el sector de la horticultura.

Finalmente, en el ejercicio fiscal finalizado el 31 de agosto de 2024, el Grupo integró Agri-commerce, S.A.R.L. y Agribio, S.L., ambas empresas de servicios minoristas de productos frescos con sede en Francia y España. Agribio se centra en los productos ecológicos. Al integrar la experiencia de Agribio en productos ecológicos y los servicios de venta al por menor de Agri-commerce, la empresa pretende satisfacer la creciente demanda de los consumidores de productos frescos sostenibles y de alta calidad, al tiempo que mejora su eficiencia operativa y su alcance en el mercado.

Destacamos las siguientes filiales y líneas de negocio del grupo: en Reino Unido AMT Partnership, AMFRESH UK, AMK Peterborough Services, AMFRESH Freshly Squeezed, Avalon FRESH y MM Flowers; en España AMFRESH Spain, AMFRESH Iberia, Tropical FRESH y Agribio; en Francia Agri-commerce, en Estados Unidos y Canadá AMFRESH North America; en Chile AMFRESH South America, en Sudáfrica AMFRESH South Africa y AMFRESH Seven y en Malasia FRESH Fruit-X.

LA SOSTENIBILIDAD COMO PARTE DE NUESTRA ESTRATEGIA

Desde nuestros comienzos hasta nuestra posición actual como líderes del sector, la sostenibilidad ha sido un pilar fundamental de nuestra filosofía empresarial.

La sostenibilidad es uno de los imperativos estratégicos del Grupo. Estamos firmemente comprometidos con el cultivo y la entrega de frutas y productos frescos y nutritivos mediante prácticas que protegen el medio ambiente, respetan los derechos humanos y promueven la dignidad, la equidad y la responsabilidad en toda nuestra cadena de suministro.

A través de la innovación, impulsamos el desarrollo de variedades resilientes y sostenibles, generando valor a largo plazo para las personas, las comunidades y el planeta.

Guiados por la integridad y la mejora continua, enfocamos nuestros esfuerzos en acciones concretas y medibles, evaluando nuestro impacto y avanzando cada temporada hacia una producción más responsable y sostenible.

La estrategia de sostenibilidad del Grupo se construye en base a tres pilares prioritarios:

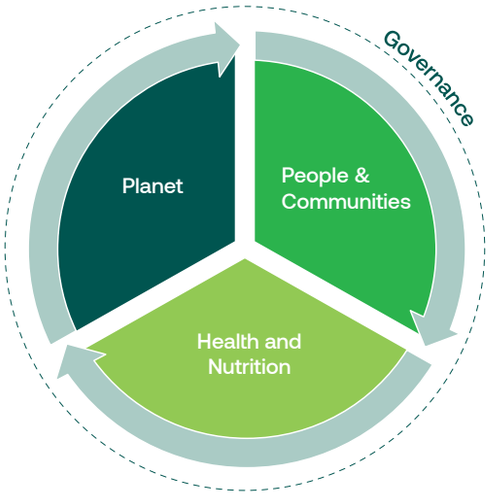


Imagen : Marco ESG de AMFRESH Group

1.Reducir el impacto medioambiental

Trabajamos para proteger los recursos naturales y promover una agricultura sostenible mediante prácticas responsables e innovación, garantizando que nuestros productos provengan de fuentes ambientalmente responsables y cumplan con las normativas y estándares internacionales vigentes.

2. Respetar y proteger a las personas y comunidades

Estamos comprometidos con la promoción de los derechos humanos, la equidad y la dignidad en todas nuestras operaciones y cadenas de suministro, cumpliendo con la normativa local y los estándares internacionales en materia social y laboral.

Nuestro objetivo es generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos, fomentando relaciones responsables, justas y sostenibles que contribuyan al bienestar de las personas y al desarrollo social en nuestro entorno.

3. Fomento de la salud y la nutrición

Estamos comprometidos con ofrecer productos frescos, saludables y nutritivos que promuevan el bienestar de las personas.
Mediante técnicas naturales de mejora vegetal, impulsamos la innovación en el sector de productos frescos, promoviendo el consumo de frutas y verduras y fomentando hábitos alimentarios equilibrados y responsables.

Por último, consideramos la gobernanza como un eje esencial dentro de nuestro marco ESG, actuando de manera transversal en toda la organización.

En este sentido, nuestra ambición es desarrollar nuestras operaciones con integridad, creando política y procedimientos para implementar nuestros objetivos siendo transparentes con nuestros grupos de interés. Adicionalmente, perseguimos colaborar con organizaciones del sector para abordar temas relacionados con ESG.

Nuestra estrategia de sostenibilidad cuenta con el apoyo de los principales líderes de la organización y está integrada en la gobernanza de la empresa a todos los niveles -global, regional y local-, así como en las funciones y categorías de cartera, incluidas las compras, operaciones, investigación e innovación, marketing, etc. Este enfoque garantiza que la sostenibilidad sea un aspecto central de nuestro negocio.

Nuestro enfoque es dinámico, nos comprometemos a evaluarlo y mejorarlo constantemente para garantizar que se mantiene alineado con nuestros objetivos, se adapta a la evolución de las circunstancias y satisface eficazmente las demandas emergentes.

2.1. Análisis de materialidad

Durante el ejercicio 2022-2023 realizamos un estudio de nuestra materialidad con el máximo alcance a efectos de poder identificar los contenidos materiales a incluir en este EINF. En AMFRESH tenemos la creencia y determinación de que escuchar a nuestros grupos de interés, atender sus demandas y necesidades, así como colaborar con ellos es fundamental para avanzar juntos, conseguir un desarrollo sostenible y generar un impacto positivo, en definitiva, ser una empresa consciente con sus grupos de interés directos.

Realizamos este estudio bajo la perspectiva de doble materialidad, analizando los impactos que el Grupo puede tener sobre el entorno (materialidad de impacto) y cómo estas mismas cuestiones impactan en la organización (materialidad financiera).

Para ello, en el proceso de elaboración iniciamos con las recomendaciones facilitadas por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), publicadas en los European Sustainability Reporting Standards (ESRS), así como también seguimos las recomendaciones que Global Reporting Initiative proporciona en su estándar GRI 3: Temas materiales 2021. En la identificación de los asuntos relevantes se tiene en cuenta, entre otros aspectos, si el Grupo puede o no tener impacto sobre los mismos ya sea en el corto, medio o largo plazo.

En la evaluación realizada durante el ejercicio 2022-2023 se identificaron aspectos clave que influyen en nuestra estrategia y en la relación con nuestras partes interesadas.

Como parte de nuestro enfoque de materialidad, y, periódicamente procederemos a reevaluar nuestra materialidad, ampliando acciones de valoración, hipótesis y valoración de riesgos.

El grupo contempla la posibilidad de reevaluar su matriz de materialidad en el ejercicio 2025-2026.

MATERIALIDAD DE IMPACTO

La materialidad de impacto es el resultado de un benchmark de los principales grupos de interés, junto con un estudio para la identificación de las expectativas a corto, medio y largo plazo, con un enfoque sugerido por los diferentes índices y estándares en sostenibilidad para nuestro sector.

Este análisis se inició con un estudio del contexto de las compañías que integran el grupo, identificando nuestros grupos de interés directo o a través de nuestra cadena de valor y en el entorno que se desarrolla nuestra actividad.

Esta primera fase nos permitió identificar los impactos, riesgos y oportunidades potencialmente materiales, formando nuestra estrategia de sostenibilidad.

Para determinar si estos impactos, riesgos y oportunidades son materiales desde el enfoque de impacto, evaluamos los siguientes parámetros:

- Escala: cómo de perjudicial o beneficioso es o podría ser el impacto, riesgo u oportunidad para las personas o el medioambiente.
- Alcance: amplitud del impacto, riesgo u oportunidad en base a la extensión geográfica de los efectos y grupos de interés afectados.
- Carácter irremediable: cuando el impacto o riesgo es negativo, grado de dificultad que supone contrarrestar o corregir esa repercusión.
- Probabilidad: posibilidad de que un impacto, riesgo u oportunidad potencial se produzca.

MATERIALIDAD FINANCIERA

Complementamos este ejercicio con una evaluación de la materialidad financiera de cada impacto.

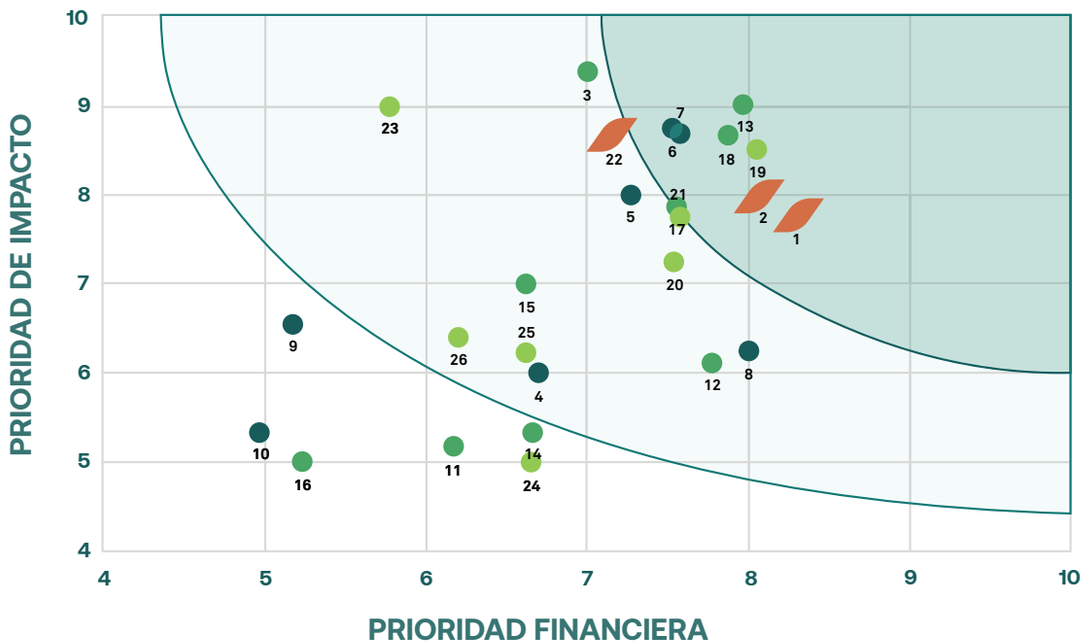
La materialidad financiera es el resultado de las reuniones de seguimiento con los responsables de nuestros grupos de interés internos, de las líneas de actividad más importantes y en alineación con el mapa de riesgos del Grupo.

Tras la evaluación inicial procedimos a identificar los 26 temas estratégicos más relevantes bajo la perspectiva de doble materialidad y, planteamos un segundo análisis y validación por parte de los responsables últimos por área de nuestra estructura de Grupo, con el objetivo de informar de los resultados e identificar qué tres temas relevantes son de especial interés para la dirección de AMFRESH.

TEMAS ESTRATÉGICOS

MEDIOAMBIENTE	1	CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO
	2	GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO
	3	GESTIÓN DEL AGUA
	4	GESTIÓN DE LA ENERGÍA
	5	GESTIÓN DE LOS RESIDUOS
	6	GESTIÓN DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO
	7	GESTIÓN RESPONSABLE DEL PACKAGING
	8	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD
	9	CUIDADO Y SALUD DEL SUELO
	10	USO DE PESTICIDAS
SOCIAL	11	EMPLEO
	12	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
	13	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
	14	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
	15	SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
	16	ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL
	17	INTEGRACIÓN EN LAS COMUNIDADES LOCALES
	18	PRODUCTOS SALUDABLES
GOBIERNO	19	RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
	20	ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL
	21	ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO
	22	CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA
	23	INNOVACIÓN
	24	CORRUPCIÓN Y SOBORNO
	25	ÉTICA EMPRESARIAL Y CUMPLIMIENTO
	26	INFORMACIÓN FISCAL Y TRANSPARENCIA

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Los temas estratégicos que tienen como representación este símbolo, representan que, adicionalmente, son de especial interés para la dirección de AMFRESH Group.

3. Comprometidos con el Medioambiente

3.1. Nuestro enfoque

La lucha contra el cambio climático representa una de las transformaciones más significativas de la historia, con importantes implicaciones económicas a las que todos, incluidos los gobiernos, los reguladores, las empresas, los consumidores y la sociedad en su conjunto, debemos adaptarnos de inmediato.

En este sentido, la importancia de la lucha contra el cambio climático ha aumentado considerablemente en la agenda internacional desde la firma del Acuerdo de París. Existe un marco regulatorio cada vez mayor que insta a las empresas a reducir sus emisiones para alinearse con los objetivos de limitar el aumento de la temperatura global a 1,5°C o 2°C por encima de los niveles preindustriales.

El sector agroalimentario desempeña un papel crucial en esta lucha, ya que su desempeño climático y su capacidad para adaptarse a los desafíos ambientales pueden tener un impacto significativo en sus operaciones.

Este desafío es el más apremiante al que se enfrenta la humanidad en la actualidad. Por lo tanto, abordar este problema y avanzar hacia una economía baja en carbono es una tarea crucial.

En AMFRESH llevamos más de 90 años dedicados al servicio de la sociedad, manteniendo un fuerte compromiso con la sostenibilidad y adoptando un enfoque empresarial que considera tanto el presente como el futuro.

En línea con los objetivos del Acuerdo de París y la meta de limitar el aumento de la temperatura global a menos de 2°C nos esforzamos por reducir nuestra huella de carbono implementando diversas iniciativas como se indica en el apartado 2.3. de este informe.

En AMFRESH, reconocemos nuestra responsabilidad de promover la actuación sostenible y respetuosa con el medio ambiente. Nuestra política corporativa de protección del medio ambiente aprobada por el Consejo de AMFRESH Group durante el ejercicio 2024-2025 es una expresión de nuestro compromiso de procurar minimizar nuestro impacto ambiental y contribuir positivamente al bienestar del planeta. Nos esforzamos por implementar y mejorar continuamente nuestras prácticas ambientales, y esperamos que nuestros empleados, proveedores, clientes y socios nos acompañen en este importante esfuerzo.

Algunos de los principios que rigen nuestra política de protección del medioambiente son:

- Promover la protección del medioambiente, trabajando de forma respetuosa, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad que desarrollamos en nuestros centros.
- Promover el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables en los países donde operamos y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Establecer indicadores y sistemas de reporte que permitan conocer de forma objetiva el impacto ambiental de nuestros centros.
- Promover el respeto a la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran los centros de AMFRESH.
- Incorporar en nuestras operaciones estándares reconocidos internacionalmente.

3.2. Cambio climático

Los fenómenos meteorológicos extremos, la alteración de las condiciones de cultivo y el incremento de plagas y enfermedades son recordatorios constantes de cómo el cambio climático amenaza los rendimientos agrícolas, la calidad de los productos y la resiliencia de las cadenas de suministro de alimentos frescos.

Conscientes de este contexto, en AMFRESH trabajamos para fortalecer la capacidad de adaptación de nuestras operaciones y de nuestra red de proveedores, impulsando medidas que mitiguen los riesgos climáticos y contribuyan a la transición hacia un modelo agroalimentario más resiliente y sostenible.

Como grupo debemos abordar y gestionar los principales riesgos asociados al cambio climático para asegurar la continuidad del negocio a través de medidas de mitigación y adaptación.

CLASIFICACIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS

Los riesgos del cambio climático se pueden clasificar en dos categorías principales: riesgos físicos y riesgos de transición.

Riesgos físicos

Surgen del cambio climático y pueden ser causados por fenómenos climáticos extremos más frecuentes y severos o cambios climáticos a largo plazo y pueden provocar daños físicos a los activos de la empresa, interrupciones en la cadena de suministro o un aumento de los costes necesarios para hacerles frente. Los riesgos físicos se clasifican en peligros agudos o crónicos.

Riesgos físicos agudos

Los riesgos físicos agudos se refieren a fenómenos climáticos extremos y repentinos que pueden tener un impacto inmediato y significativo en el medioambiente natural, las comunidades humanas y las actividades económicas. Estos eventos pueden incluir tormentas severas, inundaciones repentinas, sequías extremas, olas de calor intensas, huracanes, tornados, entre otros.

Los peligros climáticos agudos suelen ser impredecibles en cuanto a su aparición y pueden causar daños a la propiedad, pérdidas económicas, desplazamientos de población, alteraciones de la infraestructura y los servicios, así como riesgos para la salud y la seguridad de las personas.

Riesgos físicos crónicos

Los riesgos climáticos crónicos se refieren a los impactos a largo plazo y gradualmente progresivos asociados con el cambio climático, que pueden afectar a las comunidades, los ecosistemas y las economías durante un periodo prolongado. Estos riesgos pueden incluir fenómenos como aumentos graduales de las temperaturas, cambios en los patrones de precipitación, aumento del nivel del mar, acidificación de los océanos y desertificación. A diferencia de los fenómenos climáticos agudos, los peligros climáticos crónicos se desarrollan lentamente con el tiempo y pueden tener efectos acumulativos significativos en la salud humana, la seguridad alimentaria, la disponibilidad de agua, la biodiversidad, la infraestructura y otros aspectos socioeconómicos.

Los riesgos físicos crónicos obligan a las empresas a gestionar su infraestructura y operaciones en condiciones climáticas extremas, tanto en sus operaciones como en la cadena de suministro.

Riesgos de transición

Riesgos asociados a la transición hacia una economía baja en carbono como respuesta al cambio climático, derivados de cambios en la legislación, el mercado, los consumidores, etc.; para mitigar y abordar las exigencias del cambio climático.

RIESGOS CLIMÁTICOS EN AMFRESH

Los riesgos derivados del cambio climático identificados por el grupo AMFRESH, en base a las categorías identificadas son los que se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 01. Clasificación de Riesgos/Oportunidades Climáticos

Riesgo/Oportunidad	Tipo	Categoría	Riesgo asociado
Riesgo	**Riesgo físico**	Agudo	Impacto de eventos climatológicos extremos y riesgos naturales puntuales como inundaciones, etc.
		Crónicos	Cambios en los patrones de precipitaciones y variabilidad en los patrones climáticos.
	Riesgo de transición	Regulatorio	Aumento de la presión regulatoria asociada al cambio climático.
		Tecnológico	Requerimientos tecnológicos para una economía baja en carbono.
		Mercado	Cambio en las tendencias del mercado y en las preferencias de los consumidores más exigentes.
			Cambios bruscos en las materias primas.
			Aseguramiento del suministro.
		Reputacional	Compromisos con el cambio climático.
Oportunidad		Mercado	Productos y servicios
		Eficiencia en los recursos	Energía y agua
			Emisiones
		Resiliencia	Plan de resiliencia y adaptación al cambio climático.

Tabla 02. Riesgos físicos

Categoría	Riesgo asociado	Descripción del riesgo
Agudos	Impacto de eventos climatológicos extremos y riesgos naturales puntuales como inundaciones, etc.	Variabilidad en la producción y/o suministro de materias primas debido a eventos climatológicos extremos.
		Incidencia de eventos climatológicos extremos como lluvia, granizo, viento o variabilidad significativa en las temperaturas.
Crónicos	Cambios en los patrones de precipitaciones y variabilidad en los patrones climáticos.	Estrés hídrico debido a sequías prolongadas, aumento de la incidencia de determinadas plagas y efectos en la salud del suelo.
		Variabilidad en el suministro de materias primas.

Tabla 03. Riesgos de transición

Categoría	Riesgo asociado	Descripción del riesgo
Regulatorio	Aumento de la presión regulatoria asociada al cambio climático.	Dificultad para cumplir con los requisitos legales en los múltiples países donde operamos.
Tecnológico	Requerimientos tecnológicos para una economía baja en carbono.	Limitada oferta de soluciones tecnológicas asequibles para prevenir, mitigar y eliminar emisiones.
Mercado	Cambio en las tendencias del mercado y en las preferencias de los consumidores más exigentes.	Incumplimiento en garantizar que nuestros productos cuentan con un aprovisionamiento sostenible dentro de la cadena de suministro.
	Cambios bruscos en las materias primas.	Variabilidad en la disponibilidad y en los precios de las materias primas y otros suministros.
	Aseguramiento del suministro.	Viabilidad de los proveedores debido a inflación, tasas de interés y salarios más elevados.
Reputacional	Compromisos con el cambio climático.	Incumplimiento de nuestros compromisos con el cambio climático.

Asimismo, existe la posibilidad de que estos cambios puedan aprovecharse y suponer una oportunidad para la empresa, como se presenta en el cuadro siguiente:

Tabla 04. Oportunidades

Oportunidad	Categoría	Descripción de la oportunidad
Mercado	Productos y servicios	Capacidad de seguir las nuevas tendencias y comportamiento de los consumidores hacia productos más sostenibles.
		Consolidación de relaciones a largo plazo con nuestros business partners y grupos de interés.
Eficiencia en los recursos	Energía y agua	Procesos más eficientes que permitan reducir nuestros consumos energéticos e hídricos.
	Emisiones	Utilización de fuentes de energía bajas en emisiones.
Resiliencia	Plan de resiliencia y adaptación al cambio climático.	Aumento valoración del grupo.



GESTIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS

Impacto de riesgos y oportunidades

Nuestro enfoque en AMFRESH respecto a nuestro modelo de negocio y estrategia de extremo a extremo ejemplificamos cómo la empresa aborda los desafíos globales de sostenibilidad, gestiona los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) e impulsa la innovación en el desarrollo de productos y soluciones para el beneficio de sus partes interesadas (stakeholders).

La gestión de los riesgos relacionados con el cambio climático desempeña un papel crucial en la toma de decisiones estratégicas, incluida la innovación de productos y la gestión de la reputación, que son clave para ganarnos la confianza de nuestras partes interesadas. Los riesgos asociados con el cambio climático con un impacto potencial significativo incluyen un aumento de los desastres naturales y los fenómenos meteorológicos extremos. Dado que AMFRESH Group opera en países propensos a tales eventos tanto en sus operaciones agrícolas como en su cadena de suministro, se requiere especial atención a estos riesgos.

Procedimiento de gestión de riesgos climáticos

Desde AMFRESH establecemos un procedimiento para mitigar y adaptarse a los riesgos derivados del cambio climático. Este procedimiento consta de procesos para identificar y evaluar estos riesgos.

1. Identificación de riesgos climáticos

En AMFRESH hemos realizado un análisis de los elementos que, de concretarse, podrían afectar al negocio. En este análisis evaluamos factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), ya que proporcionan información adicional sobre las tendencias sociales, las expectativas de los grupos de interés y las condiciones del mercado que influyen en nuestra organización.

A continuación, hemos realizado un análisis según la relevancia y el impacto en AMFRESH. Este proceso de análisis nos ha permitido la identificación de riesgos potenciales y el establecimiento de medidas adecuadas de prevención y mitigación.





Tabla 05. Impacto de los riesgos físicos

Tipo/Categoría	Riesgo asociado	Descripción del Riesgo	Impacto potencial	Línea
Físico Agudo	**Impacto de eventos climatológicos extremos y riesgos naturales puntuales como inundaciones, etc.**	Variabilidad en la producción y/o suministro de materias primas debido a eventos climatológicos extremos.	Pérdida de ingresos debido a la disminución en la producción propia y/o de agricultores y proveedores asociados.	**Innovación Farming**
			Incremento de los costes de suministro y pérdida de ingresos por disrupción en la cadena de suministro.	**Retail service**
		Incidencia de eventos climatológicos extremos como lluvia, granizo, viento o variabilidad significativa en las temperaturas.	Pérdida de ingresos debido a la disminución en la producción propia.	**Farming**
Físico Crónico	**Cambios en los patrones de precipitaciones y variabilidad en los patrones climáticos.**	Estrés hídrico debido a sequías prolongadas, aumento de la incidencia de determinadas plagas y efectos en la salud del suelo.	Pérdida de ingresos debido a: ● Disminución en la producción propia y/o de agricultores y proveedores asociados. ● Producción de inferior calidad (en nuestras fincas y/o en la de los agricultores y proveedores asociados). ● Reducción en el número de hectáreas cultivables en nuestras fincas propias y/o de agricultores y proveedores asociados.	**Innovación Farming**
		Variabilidad en el suministro de materias primas.	Incremento de los costes de suministro pérdida de ingresos por disrupción en la cadena de suministro.	**Retail service**

Tabla 06. Impacto de los riesgos de transición

Tipo/Categoría	Riesgo asociado	Descripción del Riesgo	Impacto potencial	Línea
Transición Regulatorio	**Aumento de la presión regulatoria asociada al cambio climático.**	Dificultad para cumplir con los requisitos legales en los múltiples países donde operamos.	Necesidad de destinar mayores recursos para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en los distintos países donde operamos.	**Grupo**
Transición Tecnológico	**Requerimientos tecnológicos para una economía baja en carbono.**	Limitada oferta de soluciones tecnológicas asequibles para prevenir, mitigar y eliminar emisiones.	Aumento de los costes y necesidades de inversión para cumplir con los requerimientos tecnológicos en la transición a un modelo de negocio bajo en carbono.	**Grupo**
Transición Mercado	**Cambio en las tendencias del mercado y en las preferencias de los consumidores más exigentes.**	Incumplimiento en garantizar que nuestros productos cuentan con un aprovisionamiento sostenible dentro de la cadena de suministro.	Dificultad para cumplir con las acreditaciones y/o certificaciones externas obligatorias o requeridas por nuestros clientes y, en consecuencia potencial pérdida de ingresos.	**Farming**
			Reducción de rentabilidad y liquidez debido a disrupción de la cadena de suministro y deterioro reputacional.	**Retail service**
	Cambios bruscos en las materias primas.	Variabilidad en la disponibilidad y en los precios de las materias primas y otros suministros.	Reducción de rentabilidad y liquidez debido a incremento en los costes energéticos y precios de las materias primas.	**Farming** **Retail service**
	Aseguramiento del suministro.	Viabilidad de los proveedores debido a inflación, tasas de interés y salarios más elevados.	Reducción de rentabilidad y liquidez debido a posible disminución del número de proveedores.	**Innovación** **Retail service**
Transición Reputacional	**Compromisos con el cambio climático.**	Incumplimiento de nuestros compromisos con el cambio climático.	Impacto reputacional que puede derivar en una pérdida de ingresos y aumento de los costes de retención de clientes.	**Grupo**

Tabla 07. Impacto de las oportunidades

Oportunidad	Categoría	Descripción de la oportunidad	Impacto potencial	Línea
Mercado	Productos y servicios	Capacidad de seguir las nuevas tendencias y comportamiento de los consumidores hacia productos más sostenibles.	Oportunidad de aumentar la cifra de negocios mediante la incorporación de productos más resilientes en nuestra cartera de productos.	Grupo
			Oportunidad de destacar las características en materia de sostenibilidad de nuestra cartera de productos.	
		Consolidación de relaciones a largo plazo con nuestros business partners y grupos de interés.	Apoyo para conseguir nuestros objetivos climáticos.	Grupo
Eficiencia en los recursos	Energía y agua	Procesos más eficientes que permitan reducir nuestros consumos energéticos e hídricos.	Eficiencias en consumos energéticos e hídricos.	Farming Retail service
	Emisiones	Utilización de fuentes de energía bajas en emisiones.	Oportunidad para reducir nuestra dependencia de los combustibles fósiles, adoptar fuentes alternativas de energía y combustibles, aumentar nuestra resiliencia y cumplir con las futuras normativas.	Farming Retail service
Resiliencia	Plan de resiliencia y adaptación al cambio climático.	Aumento valoración del grupo.	Oportunidad de anticipar y mitigar los efectos adversos del cambio climático, aumentando la reputación y valoración del grupo frente a sus grupos de interés.	Grupo

2. Evaluación de los riesgos climáticos

En el sector agroalimentario se considera de suma importancia la evaluación de los riesgos asociados al cambio climático. El objetivo es mejorar la comprensión de estos riesgos y su potencial impacto en la empresa.

En AMFRESH hemos analizado y evaluado el impacto medioambiental, social y de gobierno corporativo de sus actividades, teniendo en cuenta tanto la naturaleza de sus operaciones como el entorno en el que opera. Identificamos las acciones de mitigación que ponemos en práctica, y que se muestran en las tablas siguientes:

Tabla 08. Acciones de mitigación para nuestros riesgos físicos

Categoría	Descripción del riesgo	Impacto potencial	Línea	Acción de mitigación
Agudo	Variabilidad en la producción y/o suministro de materias primas debido a eventos climatológicos extremos.	Pérdida de ingresos debido a la disminución en la producción propia y/o de agricultores y proveedores asociados.	**Genetics**	Expansión a nuevas zonas de cultivo.
				Desarrollo de variedades con más resistencia.
			Farming	Selección varietal hacia nuevas variedades más resilientes.
				Adopción de prácticas agrícolas sostenibles para aumentar la resiliencia.
		Incremento de los costes de suministro y pérdida de ingresos por disrupción en la cadena de suministro.	**Retail**	Suministro de materias primas de diferentes regiones, rigurosa monitorización de las cadenas de suministro para anticipar posibles problemas de abastecimiento.
				Fortalecimiento de nuestra relación con proveedores estratégicos con planes de resiliencia y continuidad.
	Incidencia de eventos climatológicos extremos como lluvia, granizo, viento o variabilidad significativa en las temperaturas.	Pérdida de ingresos debido a la disminución en la producción propia.	**Farming**	Cobertura de seguros.
				Adopción de prácticas agrícolas sostenibles orientadas a aumentar la resiliencia y adaptación al cambio climático.

Tabla 08. Acciones de mitigación para nuestros riesgos físicos

Categoría	Descripción del riesgo	Impacto potencial	Línea	Acción de mitigación
Crónico	Estrés hídrico debido a sequías prolongadas, aumento de la incidencia de determinadas plagas y efectos en la salud del suelo.	Pérdida de ingresos debido a: • Disminución en la producción propia y/o de agricultores y proveedores asociados. • Producción de inferior calidad (en nuestras fincas y/o en la de los agricultores y proveedores asociados). • Reducción en el número de hectáreas cultivables en nuestras fincas propias y/o de agricultores y proveedores asociados.	**Genetics**	Expansión a nuevas zonas de cultivo.
				Desarrollo de variedades con más resistencia.
				Colaboración con nuestros agricultores asociados: asesoramiento y monitorización en el manejo agrícola de las variedades promoviendo prácticas agrícolas dirigidas a aumentar la resiliencia y adaptación al cambio climático.
			Farming	Selección varietal hacia nuevas variedades más resilientes.
				Prácticas agrícolas sostenibles dirigidas a aumentar la resiliencia y adaptación al cambio climático como el riego localizado, sondas de humedad y fertilización y aumento de la materia orgánica del suelo.
	Variabilidad en el suministro de materias primas.	Incremento de los costes de suministro pérdida de ingresos por disrupción en la cadena de suministro.	**Retail service**	Colaboración con nuestros agricultores asociados: asesoramiento y monitorización en el manejo agrícola de las variedades promoviendo prácticas agrícolas dirigidas a aumentar la resiliencia y adaptación al cambio climático.

Tabla 09. Acciones de mitigación para nuestros riesgos de transición

Categoría	Descripción del riesgo	Impacto potencial	Línea	Acción de mitigación
Regulatorio	Incumplimiento de requerimientos legales y otras demandas (leyes anticorrupción, leyes de competencia, regulaciones de productos, regulaciones uso de productos fitosanitarios, etc) en los múltiples países donde operamos.	Necesidad de destinar mayores recursos para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en los distintos países donde operamos.	**Grupo**	En todas nuestras operaciones nos aseguramos de integrar los cambios regulatorios gracias a nuestro programa de compliance.
Tecnológico	Limitada oferta de soluciones tecnológicas asequibles para prevenir, mitigar y eliminar emisiones.	Aumento de los costes y necesidades de inversión para cumplir con los requerimientos tecnológicos en la transición a un modelo de negocio bajo en carbono.	**Grupo**	Incorporación de criterios ESG en nuestras decisiones de inversión. Evaluación de necesidades de inversión.
Mercado	Incumplimiento en garantizar que nuestros productos cuentan con un aprovisionamiento sostenible dentro de la cadena de suministro.	Dificultad para cumplir con las acreditaciones y/o certificaciones externas obligatorias o requeridas por nuestros clientes y, en consecuencia potencial pérdida de ingresos.	**Farming**	Cumplimiento con la legislación en vigor en los países donde operamos y con los requerimientos de los retailers en materia de sostenibilidad.
		Reducción de rentabilidad y liquidez debido a disrupción de la cadena de suministro y deterioro reputacional.	**Retail service**	Cumplimiento con la legislación en vigor en los países donde operamos. Monitorización de nuestros proveedores en el cumplimiento de requerimientos en materia de sostenibilidad. Establecimiento de requisitos contractuales con nuestros proveedores en materia de sostenibilidad.

Tabla 09. Acciones de mitigación para nuestros riesgos de transición

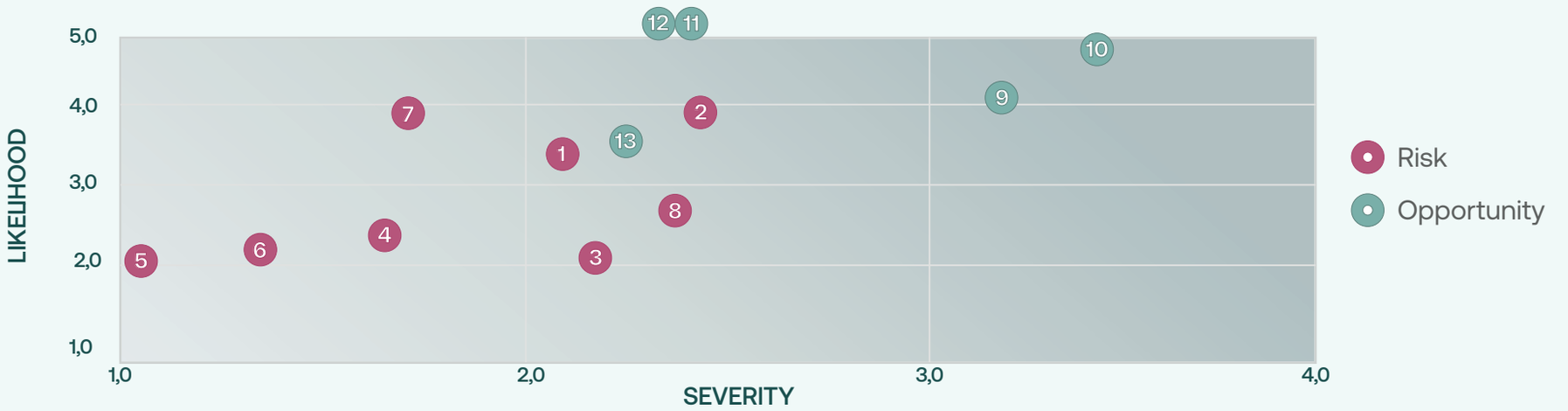
Categoría	Descripción del riesgo	Impacto potencial	Línea	Acción de mitigación
Mercado	Variabilidad en la disponibilidad y en los precios de las materias primas y otros suministros.	Reducción de rentabilidad y liquidez debido a incremento en los costes energéticos y precios de las materias primas.	**Farming** **Retail service**	Eficiencia energética en nuestras instalaciones (p.e. instalación de paneles solares).
				Abastecimiento de materias primas de una base de proveedores amplia y diversificada.
				Reducción de costes mediante inversión en automatización, digitalización y mejora de procesos.
	Viabilidad de los proveedores debido a inflación, tasas de interés y salarios más elevados.	Reducción de rentabilidad y liquidez debido a posible disminución del número de proveedores.	**Genetics** **Retail service**	Establecimiento de relaciones a largo plazo con proveedores estratégicos.
Reputación	Incumplimiento de nuestros compromisos con el cambio climático.	Impacto reputacional que puede derivar en una pérdida de ingresos y aumento de los costes de retención de clientes.	**Grupo**	Establecimiento de métricas con el seguimiento apropiado y desarrollo de mecanismos de gobernanza que nos permiten monitorizar y evaluar el progreso.
				Colaboración con clientes estratégicos para alinear nuestras aspiraciones climáticas.

Finalmente, en el grupo AMFRESH hemos estudiado la probabilidad de ocurrencia y la severidad del impacto en nuestra organización de los riesgos y oportunidades identificados de acuerdo con la siguiente matriz de riesgos y oportunidades.

3. Integración de los riesgos climáticos

La integración de los riesgos ESG con los riesgos convencionales se realiza de forma orgánica en los procedimientos de gestión y seguimiento de la compañía.

Climate Risk and Opportunity Matrix



Climate Risks

No	Category	Subcategory	Description
1	Physical	Acute	Variability in yield production and/or supply of raw materials caused by extreme weather events.
2	Physical	Chronic	Variability in the supply of raw materials due to change in precipitation patterns and/or extreme variability of climate patterns.
3	Transition	Market	Failure to ensure our products are responsibly sourced / produced through the supply chain.
4	Transition	Market	Variability in availability and prices of raw materials and other supplies.
5	Transition	Market	Supplier viability due to inflation interest rates, and higher wages.
6	Transition	Regulatory	Non-compliance with legal requirements and other demand in the multiple countries where we operate.
7	Transition	Technology	Availability of technological solutions to promote low carbon emissions activities.
8	Transition	Reputational	Failure to meet our climate change commitments.

Climate Opportunities

No	Category	Subcategory	Description
9	Opportunity	Market	Ability to keep pace with trends and customer behaviours given the increase in preferences for more sustainable products.
10	Opportunity	Market	Strengthening our long-term partnership with business partners and stakeholders.
11	Opportunity	Resource efficiency	Implement more efficient processes that drive to efficiencies in energy and water consumption.
12	Opportunity	Resource efficiency	Low emissions energy sources .
13	Opportunity	Resilience	Increase market valuation.

3.3. Eficiencia energética y emisiones

CLASIFICACIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS

La eficiencia energética es una piedra angular en la lucha contra el cambio climático y la promoción del desarrollo sostenible. Se refiere a la capacidad de obtener el máximo rendimiento y beneficio utilizando la menor cantidad de energía posible.

La eficiencia energética se traduce en la optimización de procesos y la implementación de tecnologías que reducen el consumo de energía, como la modernización de equipos industriales, la gestión inteligente de la energía y la implementación de prácticas de conservación en las cadenas de suministro. Esto no sólo mejora la competitividad de las empresas al reducir los costos operativos, sino que también fortalece su resiliencia a las fluctuaciones en los precios de la energía y las regulaciones ambientales.

EN NUESTRAS OPERACIONES

En AMFRESH, como empresa comprometida con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, hemos implementado dos acciones fundamentales para promover la eficiencia energética en nuestras operaciones.

Energía procedente de fuentes de energía renovables

Desde AMFRESH hemos optado por adquirir energía de fuentes renovables en aquellas unidades de negocio del Reino Unido siempre que sea posible. Se trata de comprar energía generada a partir de recursos naturales como la energía solar, eólica, hidráulica o geotérmica.

Nuestros centros de procesado de fruta en Reino Unido cuentan con contratos de compra de electricidad procedente de fuentes renovables. Durante el ejercicio fiscal 2024-2025, adicionalmente han formalizado contratos de suministro de gas natural procedente de fuentes de energía renovable.

Con este contrato formalizado en el mes de octubre de 2024, los centros de procesado de fruta de Reino Unido han contado con 100% de suministro de energía renovable desde la fecha de firma del contrato. Esto tiene un impacto significativo en las emisiones de alcance 1, permitiendo un ahorro de aproximadamente 3.000 Tns de CO2 durante el ejercicio fiscal 2024-2025.

Instalación de paneles solares

Al generar nuestra propia energía renovable, reducimos nuestra dependencia de la red eléctrica tradicional y podemos cubrir parte de nuestras necesidades energéticas con recursos renovables.

Hemos instalado paneles solares en gran parte de nuestras instalaciones para generar energía renovable in situ.

Contamos con paneles solares en las instalaciones de procesado y empaquetado de uva en España, Uvasdoce FRESH, que en el ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2025 ha generado el 27% de la energía eléctrica consumida en esta unidad de negocio

En 2023, se instalaron paneles solares en las filiales del Reino Unido, AMFRESH UK y AMK Peterborough Services, en nuestras dos principales plantas de fabricación en Reino Unido, Peterborough y Alconbury.



Imagen: paneles solares en instalaciones Reino Unido

Esta iniciativa, junto con la compra de energía eléctrica procedente de fuentes renovables, nos ha permitido alcanzar el 100% de electricidad de fuentes renovables en las 3 plantas de procesado de fruta y bebidas en Reino Unido.

En el ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2024, se llevó a cabo la instalación de paneles solares en los principales puntos de suministro de red eléctrica en nuestras fincas y en uno de nuestros almacenes de procesado y empaquetado de cítricos en España, llegando a generar aproximadamente un 20% de la energía eléctrica consumida en dicho almacén y un 21% en las fincas de cultivo de cítricos.



Imagen: Paneles solares en Finca Borralla (Huelva)

En nuestra unidad de negocio de Flowers, las instalaciones situadas en Alconbury (Reino Unido) han generado el 24% del consumo eléctrico de dichas instalaciones. Adicionalmente, las filiales adquiridas por esta unidad de negocio, Moolenaar y Poplar Farms ya contaban con paneles solares en sus instalaciones, generando en conjunto un 21% de la energía eléctrica en todo Flowers.

Otras iniciativas de eficiencia energética

Adicional a la instalación de paneles solares, hemos implementado otras medidas de eficiencia energética.

Nuestras instalaciones en Reino Unido situadas en Alconbury y Peterborough, cuentan con la certificación BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology), metodología internacional de evaluación ambiental de las construcciones.

La construcción de dichas instalaciones se realizó cumpliendo con los más exigentes estándares ambientales y conlleva la implementación de una serie de medidas de eficiencia energética, entre las que destacamos:

- Paneles aislantes para paredes y techos
- Iluminación con detección de presencia para almacén, oficinas y áreas de personal
- Refrigeración de última generación sin emisiones o con un ahorro en las emisiones indirectas.
- Vidrios tintados para reducir la necesidad de aire acondicionado.

Adicionalmente, en el almacén de procesado de fruta de Peterborough hemos modificado la instalación de agua caliente permitiendo así calentar el agua con energía solar durante el día, y consiguiendo una reducción en el consumo de gas natural.

En nuestros almacenes de empaquetado de cítricos en España han sido las siguientes:

- Sustitución de baterías en vehículos de uso industrial (carretillas y transpaletas) por baterías de litio. Entre las ventajas que destacan de estas baterías son la mayor duración y necesidad de carga con menor frecuencia.

- Instalación de puertas rápidas en cámaras de frío (lonas de apertura y cierre rápidos) que optimizan la eficiencia energética en las cámaras al evitar pérdidas de frío y minimizar el tiempo de exposición al ambiente exterior.

- Luminarias LED: en nuestros almacenes de empaquetado de cítricos estamos reemplazando las luminarias convencionales por luminarias LED de forma progresiva. Con ello, conseguimos un menor consumo eléctrico.

Y, en la unidad de negocio de Flores (MMFlowers) la electrificación de los equipos de manipulación manual ha permitido eliminar el consumo de combustible en las instalaciones localizadas en Alconbury, Reino Unido con el consecuente impacto en emisiones.

En las siguientes tablas mostramos nuestro consumo energético:

Tabla 11. Consumo energético

	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Combustible	MJ	57.017.104	62.248.661
Red eléctrica	MJ	104.335.367	93.921.210
Total consumo energías no renovables	**MJ**	**161.352.471**	**156.169.871**
Combustible procedente de fuentes renovables	MJ	13.420.426	-
Electricidad procedente de fuentes renovables	MJ	61.546.340	51.277.336
Total consumo energías renovables	**MJ**	**74.966.765**	**51.277.336**
Total consumo combustible	MJ	70.437.529	62.248.661
Total consumo electricidad	MJ	165.881.707	145.198.546
Total Consumo energía	**MJ**	**236.319.236**	**207.447.207**
Energía de fuentes no renovables	**%**	**68%**	**75%**
Energía de fuentes renovables	**%**	**32%**	**25%**

Tabla 12. Consumo energético por fuente

	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Diesel	MJ	17.983.905	15.200.037
Gasóleo B	MJ	23.225.349	19.975.018
Gas propano	MJ	250.589	172.138
Gas natural	MJ	9.387.751	21.604.835
Gas natural renovable	MJ	13.420.426	-
Gasolina	MJ	5.708.693	4.288.464
LPG	MJ	460.816	465.181
Biodiesel	MJ	-	542.988
Total Consumo Combustible	MJ	70.437.529	62.248.661
Electricidad procedente de red eléctrica origen no renovables	MJ	104.335.367	93.921.210
Electricidad procedente de red eléctrica origen renovables	MJ	36.737.260	38.782.379
Electricidad procedente de fuentes renovables generada internamente	MJ	24.809.080	12.494.957
Total consumo electricidad	MJ	165.881.707	145.198.546
Total Consumo energía	MJ	236.319.236	207.447.207
Electricidad origen fuentes no renovables	%	63%	65%
Electricidad origen fuentes renovables	%	37%	35%

GRI: 305

EMISIONES

EN NUESTRAS OPERACIONES

En AMFRESH, trabajamos para desempeñar nuestro papel para abordar el cambio climático y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestras propias operaciones.

Nuestras principales fuentes de emisiones de alcances 1 y 2 se basan en:

- Consumo de combustibles fósiles de uso agrícola e industrial y vehículos de personal.
- Consumo de fertilizantes nitrogenados.
- Consumo de electricidad de la red eléctrica.

Medimos e informamos sobre nuestro inventario de emisiones para realizar un seguimiento del progreso.

Iniciativas de eficiencia energética

Las iniciativas implementadas en eficiencia energética han tenido un significativo impacto en las emisiones de alcances 1 y 2 generadas en nuestras operaciones.

Al priorizar estas fuentes renovables contribuimos a la mitigación del cambio climático al evitar la emisión de gases de efecto invernadero asociados con la generación de energía con combustibles fósiles.

Cálculo huella carbono

En nuestras filiales de cultivo y procesado de cítricos, medimos y calculamos nuestra huella de carbono siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO).

Este ejercicio nos permite contar con una amplia perspectiva sobre nuestras fuentes de emisiones y los puntos críticos a los que dirigir nuestros esfuerzos de descarbonización.

En la filial MMFlowers contamos con el cálculo de la huella de carbono, así como la de dos accionistas/proveedores estratégicos, proporcionando una visión de los puntos críticos de toda la cadena de valor y permitiendo la toma de decisiones informada.

En años anteriores, realizamos el estudio de ciclo de vida de producto del producto con mayor volumen, una rosa intermedia transportada por vía aérea desde Kenia y ampliamos nuestro trabajo de huella de carbono de un producto (rosa procedente de Kenia) a más de 13 productos que representan más del 60% de nuestro volumen total. Esto nos ha permitido ofrecer a nuestros clientes estratégicos huellas de carbono personalizadas para sus productos, y con ello alcanzar objetivos conjuntos de descarbonización.

Finalmente, en Agricommerce, nuestra filial en Francia, se han implementado diversas acciones orientadas a medir, reducir y compensar la huella de carbono asociada al limón que comercializa nuestra filial en Francia, tanto en su origen en España como en el caso de las importaciones. Estas acciones han consistido en el cálculo de la huella de carbono de Agricommerce, reducción gracias al referencial LADV (Línea de Acción para la Descarbonización y Valor) y compensación de emisiones residuales.

En la siguiente tabla se muestran los datos de Emisiones de GEI de alcance 1 y 2:

Tabla 13. Emisiones

Alcance	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Alcance 1 (Emisiones Directas)	Tn CO2	4.968	4.817
Alcance 2 (Emisiones Indirectas)	Tn CO2	9.480	8.554
Total (Alcance 1+ Alcance 2)	Tn CO2	14.448	13.371
Intensidad Emisiones (Tns CO2/Tn)	Tn CO2/Tn	0,02	0,02

GRI: 305

El incremento de las emisiones se debe fundamentalmente al aumento de nuestra actividad, así como por la incorporación de nuevas sociedades al grupo, tal y como indicamos en el punto 1.3.

Calculamos y reportamos nuestras emisiones conforme a GHG Protocol. Consolidamos nuestras emisiones GEI bajo el enfoque de control operacional, por el cual contabilizamos el 100% de las emisiones GEI atribuibles a las operaciones sobre las cuales ejercemos nuestro control y contamos con autoridad plena para introducir e implementar políticas operativas en las operaciones.

Aplicamos los factores de emisión procedentes de fuentes oficiales de los países donde operamos. En este sentido, utilizamos los factores publicados por DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs) en el Reino Unido, MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico) en España y SEMARNAT (Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales) en México, entre otros.

Esta práctica nos permite garantizar la consistencia, comparabilidad y trazabilidad de los datos reportados, reforzando la fiabilidad de nuestros indicadores ambientales y la transparencia de nuestra comunicación no financiera.

Participación en iniciativas del sector y fórums

Nuestras filiales en Reino Unido, AMFRESH UK, AMK Peterborough Services y AMFRESH Freshly Squeezed se han adherido de forma voluntaria a Acuerdos sobre el Cambio Climático en los cuales se realiza un seguimiento y reporte periódico sobre el consumo energético a autoridades gubernamentales y terceras partes, con el objetivo de reducción de emisiones.

Finalmente, en nuestras filiales de Reino Unido cumplimos con los requerimientos de reporting ESOS (Energy Savings Opportunity Scheme), Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR).

EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

En AMFRESH somos conscientes de la necesidad de actuar de forma proactiva para que nuestra cadena de suministro de productos sea más resiliente al clima, tanto mediante la mitigación del cambio climático como mediante la adaptación al mismo.

En nuestros procesos de diligencia debida, incentivamos a los proveedores para que adopten buenas prácticas agrícolas y normas internacionales. También trabajamos con nuestros proveedores estratégicos para evaluar sus iniciativas, orientarlos y colaborar con ellos siempre que sea posible.

Conscientes de que el cambio climático es un desafío compartido por todo el sector de productos frescos, participamos en plataformas e iniciativas que promueven el intercambio de conocimiento y la acción colectiva, como miembros de la Cool Farm Alliance y del Comité de Sostenibilidad del Fresh Produce Consortium.

CFA
COOL FARM ALLIANCE

3.4. Interacción con el agua

El agua es un recurso esencial para todos nuestros cultivos. Su uso eficiente y responsable resulta fundamental para garantizar la salud de los cultivos, apoyar a las comunidades locales y proteger los ecosistemas en los que operamos.

Conscientes de los retos globales que plantea su escasez, nos esforzamos por proteger y gestionar de manera responsable este recurso clave.

Implementamos prácticas de gestión hídrica sostenible orientadas a optimizar el consumo, proteger las fuentes locales y fomentar la conservación de los recursos naturales. Estas acciones contribuyen a fortalecer la resiliencia de nuestras operaciones agrícolas y a reducir nuestro impacto ambiental.

EN NUESTRAS OPERACIONES

En nuestras operaciones, controlamos el consumo de agua y buscamos mejoras continuas para utilizar menos agua y aumentar su reutilización. En muchos de nuestros centros de producción, no sólo cumplimos los requisitos legales locales, sino que también utilizamos normas y certificaciones internacionales de evaluaciones de terceros que abarcan la gestión del agua, como SPRING, LEAF y BREEAM, entre otras.

En nuestra actividad de Farming utilizamos el agua para regar los cultivos y aplicar fertilizantes, así como para mezclar pesticidas que se aplican a los cultivos mediante pulverización. El agua procede en gran parte de la red de suministro y posteriormente de pozos y balsas. El agua de lluvia se recoge a través de las balsas situadas en varios de nuestras fincas. En base al WWF Risk Filter, las operaciones de Farming de AMFRESH se desarrollan en zonas de elevado estrés hídrico. Trabajamos firmemente por promover una gestión responsable del agua, implementando medidas e iniciativas orientadas a minimizar el impacto ambiental de sus actividades como:

Riego localizado

En todos nuestros cultivos se utilizan sistemas de riego localizado por goteo, con esto conseguimos una mayor eficiencia en el consumo de agua y de fertilizantes, automatización del riego y posibilidad de fertirrigación.



Imagen: Riego localizado en finca de cítrico AMFRESH Farming.

Sistemas de almacenamiento de agua

Otro de los métodos que usamos para preservar los recursos hídricos, y regular la utilización del agua es la construcción de balsas y canales. En varias de nuestras fincas, tanto en el cultivo de cítricos como de uva, contamos con sistemas de almacenamiento de agua, balsas agrícolas de riego. Estas balsas nos permiten capturar aguas procedentes de las precipitaciones y gestionar su consumo conforme a las necesidades hídricas de las fincas.
Entre las principales ventajas de las balsas de riego, encontramos su fácil instalación, sencilla operación y mínimo mantenimiento.

En nuestra actividad de retail, también llevamos a cabo iniciativas orientadas a conseguir un consumo de agua óptimo y responsable en los almacenes de procesado de fruta. Tomamos agua de la red para abastecer los almacenes, lavar la fruta y aplicar tratamientos postcosecha.

Nuestros centros de producción de fruta en el Reino Unido, dentro del marco de la certificación BREEAM con un consumo eficiente del agua. El agua de la red sólo se utiliza con fines sanitarios: para lavarse las manos y limpiar el equipo y los suelos. En Peterborough, instalamos un depósito de 5 metros cúbicos, y en la planta de Alconbury, añadimos un depósito de 20 metros cúbicos; para las cisternas de los inodoros, captamos agua del tejado, que a su vez se almacena en estos depósitos subterráneos.

En nuestras instalaciones de procesado de cítrico en España contamos con instalación de depuradoras de agua para el tratamiento de vertidos de aguas residuales. Posteriormente, mediante filtrado, el residuo resultante se almacena en forma de plastón y es retirado por empresa gestora autorizada.

Reutilización de Agua

En nuestras fincas de cultivo de cítricos, parte del agua utilizada en los procesos de riego se emplea también para la limpieza de filtros del sistema de fertirrigación garantizando el correcto funcionamiento de la infraestructura y la calidad del suministro.

Con el objetivo de optimizar el uso del recurso, hemos implementado en nuestra principal finca de cultivo un sistema que permite reutilizar el agua proveniente de la limpieza de filtros para riego, asegurando que este recurso sea aprovechado de manera eficiente y sostenible.

Cálculo de la huella hídrica

Aplicando la metodología Water Footprint Network, la unidad de negocio de cultivo y procesado de cítricos en España realizó la medición y cálculo de la Huella Hídrica para sus explotaciones y plantas de procesado correspondiente al ejercicio 2022-2023.

La Huella Hídrica cuenta con tres componentes:

- Huella verde relacionada con el uso consuntivo del agua.
- Huella Azul relacionada con el agua que almacenan las plantas/árboles.
- Huella Gris se refiere a la cantidad de agua que sería necesaria para eliminar un contaminante.

Esta medición nos permitió identificar las necesidades hídricas de las distintas explotaciones donde operamos, así como los puntos críticos.

Durante el ejercicio 2024-2025, hemos actualizado el cálculo de la huella hídrica para la principal finca de cultivo en la zona de Huelva.

A continuación, mostramos nuestro consumo de agua:

Tabla 14. Consumo Agua

Consumo de Agua	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Aguas superficiales	ML	5.572	4.236
Aguas subterráneas	ML	7.927	8.743
Total Consumo Agua	ML	13.499	12.979
Consumo de agua zonas estrés hídrico	ML	13.075	12.553
Consumo agua zonas estrés hídrico	ML	97%	97%
Water consumption per Tn	ML/Tn	0,018	0,019

GRI: 303-5

EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

WWF Water Risk Filter

El WWF Water Risk Filter Tool es una herramienta de evaluación desarrollada por la organización WWF que permite a empresas y productores identificar, mapear y gestionar los riesgos relacionados con el agua en sus operaciones y cadenas de suministro.

La plataforma combina datos sobre escasez de agua, calidad del recurso, estrés hídrico, presión de la demanda y vulnerabilidad climática, proporcionando un análisis integral que ayuda a priorizar acciones de mitigación y a tomar decisiones sostenibles basadas en evidencia.

En nuestra unidad de negocio de fruta fresca de Reino Unido, trabajamos con la herramienta de WWF Water Risk Filter Tool para identificar las áreas de alto riesgo. Exigimos a los proveedores localizados en áreas de alto riesgo muestren su grado de cumplimiento con las legislaciones en vigor en las zonas donde operan, así como certificaciones (SPRING, SIZA, LEAF marque) que garanticen las buenas prácticas agrícolas en la gestión de recursos hídricos, de acuerdo con los requisitos de nuestros clientes.

Asimismo, nuestra unidad de negocio de Flores, en su proceso de aprovisionamiento de materias primas, está trabajando para identificar las zonas con estrés hídrico en su cadena de suministro utilizando el filtro de riesgo de agua del WWF, que permite trazar y evaluar el riesgo inherente basándose en parámetros como la escasez y calidad del agua, así como los riesgos inherentes a la cuenca hídrica y riesgo de inundaciones.

Estamos colaborando con nuestros principales proveedores estratégicos para evaluar sus riesgos reales y establecer planes de

mitigación, como proveer de agua potable a las comunidades locales cercanas a los productores de flores en Kenia.

Participación en iniciativas del sector y proyectos de colaboración

WRAP Water Roadmap

AMFRESH es miembro de "UK Food and Drink Pact: The Water Roadmap" dentro del marco de WRAP (Waste and Resources Action Programme).

"The Water Roadmap" proporciona a las organizaciones del sector alimentario y de bebidas el conocimiento necesario para actuar frente a la creciente crisis hídrica en sus cadenas de suministro.

Proyecto de gestión de agua en Ica (Perú)

En colaboración con WRAP e IDH ("The Sustainable Trade Initiative ") colaboramos en un proyecto de desarrollo de un plan de gestión responsable del agua en la región de ICA en Perú, que incluye la creación de zanjas de infiltración y embalses, plantación de árboles, entre otros.

También se persigue la mejora de las condiciones de vida de las comunidades afectadas y fortalecer la resiliencia de los agricultores.

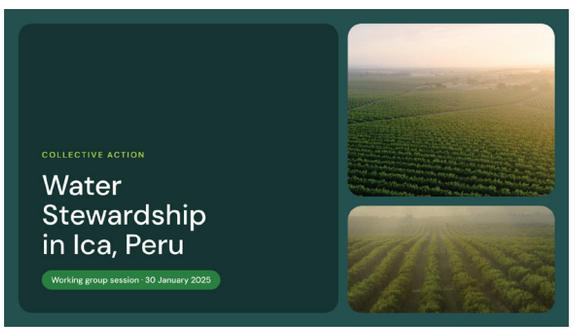




Imagen: Proyecto gestión agua en Ica (Perú)

En el primer año del proyecto, los principales resultados se obtuvieron los siguientes resultados:

- Retención de agua y protección de la biodiversidad: Se han habilitado 68 km de zanjas y plantado 9.000 árboles, lo que se traduce en una mejora estimada de la infiltración de 26.000 m^3 anuales y una reducción de la erosión de 27 toneladas por hectárea y año.

- Mejorar las condiciones de vida de las comunidades locales: El proyecto piloto de gestión de alpacas generó un aumento de los ingresos y fortaleció el compromiso y la participación de la comunidad de Los Libertadores.

- Integración de las acciones en el plan de gestión del agua: Se creó un primer borrador del plan de gestión del agua y se celebraron talleres participativos con distintos grupos de interés, de los que surgieron ideas y líneas de acción para los próximos pasos.

Proyecto de acción colectiva en Sudáfrica

En alianza con WRAP y WWF en un proyecto de identificación y gestión de áreas estratégicas en cuanto a recursos hídricos, esenciales tanto

para las comunidades como para la actividad agrícola.

Algunos de los resultados obtenidos hasta el momento han sido:

- 300 hectáreas despejadas y mantenidas anualmente, con acuerdos establecidos para su seguimiento y mantenimiento a largo plazo.
- Retorno de biodiversidad: 17.000 m^2 (1,7 hectáreas) de zona ribereña replantada o resembrada con más de 10.000 ejemplares de árboles y arbustos autóctonos.
- 3 pequeñas y medianas empresas (SMME) apoyadas, con empleos sostenidos durante el período.
- Desarrollo de competencias diversificadas, incluyendo eliminación de especies vegetales invasoras, trituración de biomasa, producción de biocarbón y propagación de especies autóctonas.
- 75 empleos creados y mantenidos en actividades de restauración fluvial.
- 80 fincas o propietarios participantes en los tres cauces hidrográficos.

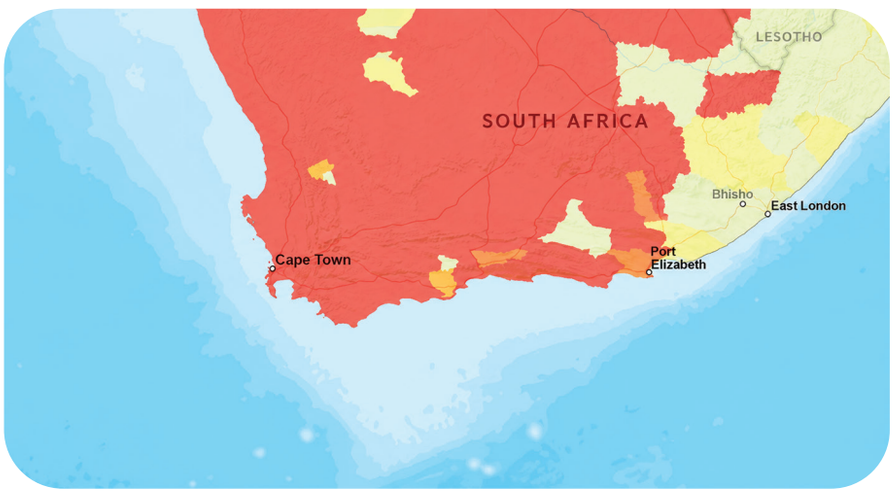


Imagen: Mapa estrés hídrico zona Western Cape (Sudáfrica) de WWF Water Risk Filter Tool

3.5. Agricultura y producción sostenibles

La producción agrícola juega un papel fundamental en nuestras operaciones y nos brinda una oportunidad clave para generar beneficios económicos, sociales y medioambientales significativos.

La agricultura sostenible es una práctica fundamental para garantizar la seguridad alimentaria a largo plazo, preservar los recursos naturales y mitigar el cambio climático.

En AMFRESH fomentamos una agricultura sostenible que incluya prácticas agrícolas que protejan los recursos naturales en nuestra transición hacia modelos agrícolas más resilientes.

Hemos puesto en marcha un conjunto de iniciativas y programas que fomentan las prácticas agrícolas sostenibles en todas nuestras operaciones de cultivo de uva de mesa y cítricos en los países donde operamos. Combinamos prácticas agrícolas tradicionales con innovaciones modernas y tecnológicas.

En nuestras propias operaciones, contamos con una amplia variedad de fincas certificadas bajo estándares ambientales reconocidos internacionalmente, como Global GAP, LEAF Marque, SAI FSA, SPRING, entre otros. Estas certificaciones reflejan la adopción de mejores prácticas en la gestión del agua, control integrado de plagas, salud del suelo y protección de la biodiversidad.

Nuestras principales áreas de interés son el cuidado del suelo, el uso de pesticidas, la protección de la biodiversidad y la agricultura de precisión.

CUIDADO DEL SUELO

Desde AMFRESH somos conscientes de que un suelo sano no solo es esencial para el cultivo, sino que también actúa como sumidero de carbono, ayudando a mitigar el cambio climático al capturar y almacenar carbono atmosférico.

En nuestras operaciones, promovemos prácticas que no dañen las capas inferiores del suelo. También aplicamos técnicas de conservación del suelo para mejorar la estructura y la fertilidad del suelo, incluidas las siguientes:

Aportes de materia orgánica del suelo

Los aportes de materia orgánica del suelo ofrecen una amplia gama de beneficios al suelo, incluida una mejor estructura del suelo, una mayor retención de agua y nutrientes (especialmente beneficiosa en regiones con períodos de sequía), estimulación de la actividad biológica del suelo y mejor desarrollo radicular.

Una de las prácticas habituales de aporte de materia orgánica al suelo en nuestras fincas es la incorporación de residuos de poda al suelo. Los residuos de poda, como ramas, hojas y otros residuos vegetales, constituyen una fuente importante de materia orgánica para el suelo, liberando nutrientes esenciales como nitrógeno, fósforo y potasio. Este suministro de materia orgánica mejora la estructura del suelo, aumenta su capacidad de retención de agua y nutrientes y promueve una actividad biológica beneficiosa, contribuyendo así a la fertilidad y salud del suelo.

Adicionalmente y, en función de las necesidades de la finca, se realizan aportes puntuales de materia orgánica al suelo en forma de guano (acumulación de excrementos de aves marinas) en el cultivo de uva de mesa y combinación de estiércol equino y ovino en el cultivo de cítricos, ambos en España.

Monitoreo del suelo a través de analíticas

Las analíticas regulares de suelo, agua y foliares son una herramienta clave en la toma de decisiones y nos permiten gestionar los recursos agrícolas de manera sostenible y eficiente.

Con las analíticas de suelo hacemos un seguimiento de la salud del suelo, identificando posibles carencias y con ello, determinamos las acciones necesarias para disminuir la erosión y mejorar la salud del suelo. También son una herramienta imprescindible para aplicar la fertilización adecuada.

Las analíticas de suelo nos proporcionan información precisa sobre los nutrientes del suelo, y proporcionan información sobre indicadores clave de la salud del suelo, como el pH y la capacidad de intercambio catiónico, y ayudan a prevenir la erosión del suelo al identificar áreas con baja cobertura vegetal, baja materia orgánica o mala estructura del suelo.

Las analíticas de agua nos permiten conocer y hacer seguimiento de la calidad del agua, fundamental para garantizar la salud de la planta y del suelo.

Y, por último, los análisis foliares nos dan información sobre la salud de la planta y nos permiten identificar posibles carencias.

Mantenimiento de cubierta vegetal

En nuestras fincas de cultivo de cítricos en España, empleamos el uso de herbicidas exclusivamente en el caballón, permitimos así el crecimiento espontáneo de hierba entre el cultivo.

Con esta medida perseguimos minimizar el uso de herbicidas, así como la erosión del suelo. Además, esta hierba espontánea sirve de refugio para enemigos naturales de plagas, con lo que contribuye adicionalmente a reducir una posible incidencia de plagas.



Imagen: Cubierta vegetal en cultivo de cítricos

USO DE PESTICIDAS Y CONTAMINACIÓN

EN NUESTRAS OPERACIONES

Adicionalmente a la reducción de nuestra huella de carbono, en AMFRESH estamos firmemente convencidos de la necesidad de reducir nuestra huella de pesticidas y minimizar el impacto ambiental de la contaminación que puedan generar nuestras actividades. Para ello desarrollamos las siguientes iniciativas.

Innovación varietal

En nuestra línea de negocio de genética, con BLOOM FRESH trabajamos en nuestros programas de investigación y desarrollo para identificar y seleccionar rasgos genéticos que fortalezcan la resistencia de las plantas a patógenos y enfermedades en diferentes variedades de uva de mesa, cereza y arándanos.

Entendemos como un valor adicional a la innovación el proporcionar a los agricultores variedades más resistentes a las enfermedades. Por tanto, no solo mejoramos la productividad y rentabilidad de sus cultivos, sino que también reducimos la dependencia de pesticidas químicos.

En las fincas de cultivo de nuestra filial Uvasdoce FRESH contamos con algunas de estas variedades resistentes al oídio y mildiu en fase de prueba.

Control de plagas

En las unidades de Farming de cultivo de cítricos en España contamos con prácticas agrícolas de monitorización, muestreo y cuantificación de plagas.

Con el fin de que los tratamientos con productos fitosanitarios sean lo más efectivos posibles para el control de plagas, así como, para minimizar el número de tratamientos, monitorizamos las plagas y realizamos tratamientos solo a partir de ciertos umbrales de población. Además, aplicamos los tratamientos en el momento del ciclo de plaga adecuado, es decir cuando ésta es más sensible al tratamiento.

Revisamos periódicamente nuestros cultivos para determinar la densidad de población de la plaga y con ello optimizar el tratamiento:

- Determinar el momento oportuno del tratamiento
- Minimizar el uso de pesticidas
- Conseguir una mayor eficiencia en el tratamiento de la plaga.

Alternativas a uso de fitosanitarios

Como alternativa natural al uso de pesticidas para el control y reducción de plagas contamos con diversas iniciativas implementadas en la unidad de Farming de cítricos en España:

- Cría de insectos: en el insectario situado en las fincas de cultivo de Valencia donde criamos insectos Cryptolaemus montrouzieri para el control de la plaga Planococcus citri.

- Suelta de enemigos naturales: realizamos suelta de insectos que son enemigos naturales de determinadas plagas.

Las sueltas de enemigos naturales que realizamos son diferentes en función de la plaga a controlar y las condiciones ambientales que presenta cada una de las fincas para que con dichas sueltas se busque un equilibrio biológico.

- Trampeo masivo, Attract and Kill y feromonas: En todas nuestras fincas y en función de la incidencia de la plaga, usamos trampas con sustancias que atraen, atrapan y eliminan a los machos de deletococcus, cotonet de Sudáfrica, ceratitis y aonidiella.



Imagen: Trampeo masivo en cultivo de cítricos

Otras iniciativas implementadas en nuestra unidad de Farming de uva de mesa en España, Uvasdoce FRESH son las siguientes:

- Bandas trampa contra la plaga de mosquitos verdes: Las bandas trampa impregnadas de adhesivo atraen y capturan a los insectos cuando se posan sobre la banda.

- Cobertura plástica: La empresa Uvasdoce FRESH está desarrollando mejores técnicas de cobertura plástica para sistemas de espaldera, aplicando esta cobertura desde el inicio del cultivo. De esta forma se evita el impacto de la lluvia, el granizo y el rocío de la mañana. Al reducir la incidencia del rocío matutino, reducimos la incidencia del mildiú y botritis, por lo que podemos tratar con productos fitosanitarios menos persistentes.



Imagen: cobertura plástica Uvasdoce FRESH

Muros de retención de vertidos

En nuestras explotaciones agrícolas contamos con muros de retención de vertidos accidentales en los almacenes de insumos.

La construcción de un muro de retención de vertidos en explotaciones agrícolas es una medida clave para proteger el medio ambiente y garantizar el cumplimiento de normativas ambientales. Este tipo de infraestructura previene la contaminación de suelos y aguas subterráneas al contener posibles vertidos de fertilizantes o productos químicos.

EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Proyecto “Integrated Crop Management”

La unidad de negocio de Flores desde Reino Unido está fomentando técnicas de cultivo integradas en el cultivo de flores con el objetivo de reducir el uso de pesticidas y productos químicos convencionales en favor de alternativas para el control de plagas y enfermedades.

Para ello, ha puesto en marcha el proyecto a largo plazo ICM (Integrated Crop Management) en el cultivo de rosas en una finca de su proveedor estratégico/accionista en Kenia, consistente en comparar el cultivo de rosas con un sistema integral frente al cultivo convencional.

Este estudio se ha iniciado con plantas y variedades menos susceptibles de verse afectadas por plagas y enfermedades e incorpora prácticas agrícolas como fortalecimiento del cultivo mediante un equilibrio adecuado entre nutrientes y agua, utilización de control biológico o depredadores naturales en focos de plagas , empleo de cámaras avanzadas con herramientas de inteligencia artificial para monitorear plagas específicas, así como la utilización de drones para identificar y eliminar plagas en invernaderos.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Desde AMFRESH somos conscientes de que la biodiversidad juega un papel fundamental en la agricultura ya que contribuye al cuidado del suelo y de preservación del hábitat para polinizadores y enemigos naturales tan importantes en la agricultura.

EN NUESTRAS OPERACIONES

Las principales medidas adoptadas para la protección y conservación de la biodiversidad, especialmente en nuestras fincas de cítricos en España son:

Protección de los ecosistemas

Reservamos zonas de nuestras fincas donde no se cultivan nuestros productos como zonas de especial interés biológico, con plantas autóctonas.

Refugios para especies

Asimismo, con el objetivo de proteger la biodiversidad en las zonas donde operamos, hemos construido refugios para especies invertebradas y vertebradas como reptiles e insectos.

Plantas refugio para enemigos naturales

Y finalmente, plantamos en el perímetro de las fincas de cultivo, plantas huésped como la lavanda y el romero que sirven de refugio para enemigos naturales de las plagas.



Imagen: plantas refugio finca Baronesa (Valencia)

EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

En AMFRESH, promovemos la protección de la biodiversidad mediante la participación en proyectos de colaboración en la cadena de suministro.

Proyecto “Les acteurs du vivant”

Nuestra filial en Francia, Agricommerce ha implementado el proyecto “Les Acteurs Du Vivant”, consistente en la creación de un modelo de producción agroecológica, con el objetivo de crear un referente para los productores.

Al crear esta cadena de producción agroecológica, buscamos que nuestras explotaciones y agricultores protejan los recursos naturales. Trabajamos para preservar la salud de nuestros suelos y luchar contra el calentamiento global. Ayudamos a nuestros productores a elegir técnicas y prácticas agrícolas que respeten los ecosistemas, y así desarrollar la biodiversidad.

Hemos creado la etiqueta “Growing for life”, mediante la cual, garantizamos una producción respetuosa con el medioambiente y sus productores.

AGRICULTURA DE PRECISIÓN

La agricultura de precisión se está consolidando como una de las herramientas más importantes para transformar el sector agrícola en una actividad más eficiente, sostenible e innovadora.

Entre los beneficios que nos aporta la adopción de este sistema de gestión agrícola basado en la agricultura de precisión destacamos:

- Toma de decisiones informada y en tiempo real:

El acceso a datos en tiempo real permite a los agricultores tomar decisiones basadas en datos reales, mejorando la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta a las condiciones cambiantes.

- Eficiencia en el uso de recursos:

La agricultura de precisión minimiza el uso de agua, fertilizantes y pesticidas, lo que conduce a ahorro de costos y reduce el impacto ambiental.

- Protección ambiental:

Al ajustar al máximo el uso de productos químicos y conservar el agua, la agricultura de precisión ayuda a proteger los recursos naturales.

- Fomento de la innovación:

La adopción de tecnologías de punta impulsa la modernización de las operaciones agrícolas y estimula el desarrollo de nuevas soluciones para los desafíos del sector

En AMFRESH apostamos por la agricultura de precisión y estamos incorporando progresivamente sistemas innovadores.

Algunas de las herramientas de agricultura de precisión que estamos aplicando son:

Estaciones meteorológicas

Las estaciones meteorológicas situadas en nuestras fincas nos permiten capturar datos directamente de estas fincas sobre la humedad, precipitación, radiación solar o viento entre otros.

Sondas de humedad y fertilización

Las sondas de humedad nos permiten medir los cambios de humedad en el suelo a distintas profundidades y las sondas de fertilización nos dan información sobre los nutrientes.

ERP integral agrícola

En AMFRESH, avanzamos en la implementación de soluciones

tecnológicas que nos permitan enfrentar de manera eficaz los retos del cambio climático y la escasez de recursos. Nos esforzamos por incorporar sistemas innovadores para mejorar la eficiencia y la precisión de nuestras operaciones agrícolas.

Durante el ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2025, nuestra unidad de negocio dedicada al cultivo de uva de mesa en México, Terramara FRESH ha continuado con la implementación de un ERP de gestión agrícola, focalizando sus esfuerzos en la planificación de las tareas agrícolas, así como en la gestión de recursos hídricos y fertirrigación.

Planificación

El sistema de gestión agrícola implementado permite la planificación de las tareas agrícolas optimizando el uso de los recursos humanos y la maquinaria, asegurando una mayor eficiencia operativa.

Este sistema de gestión agrícola basado en la agricultura de precisión está diseñado para registrar, controlar y gestionar las tareas agrícolas de manera más eficiente, utilizando una perspectiva técnica. Permite monitorizar los procesos agrícolas como la aplicación de productos fitosanitarios o las tareas intensivas en mano de obra como la poda y así controlar los puntos críticos de los procesos y asignar los recursos de manera más eficiente.

Gestión de recursos hídricos

De acuerdo con los mapas de riesgos de WWF Risk Filter, la principal región de Mexico donde cultivamos uva de mesa, Sonora, tiene un elevado riesgo de disponibilidad de agua.

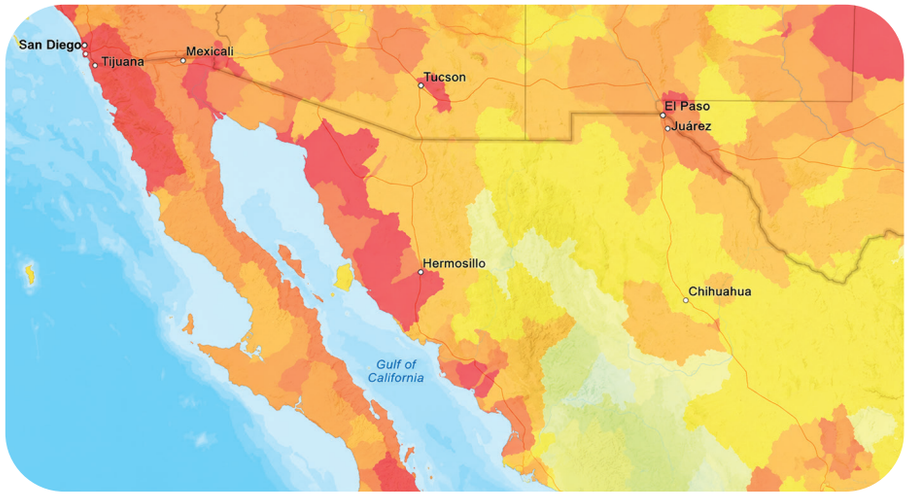


Imagen: WWF Water availability risk map in Sonora Region (Mexico): very high risk

Es por ello de suma importancia en esta zona de cultivo, la automatización y optimización del riego con el objetivo de reducir y optimizar el consumo de agua.

El sistema de gestión agrícola implementado monitorea en tiempo real la humedad del suelo, optimizando así el uso del agua según las necesidades específicas del cultivo. Asimismo, permite configurar y gestionar planes de riego asegurando que cada zona reciba la cantidad exacta de agua e integra sensores avanzados que analizan la eficiencia del riego y evitan el desperdicio de agua.

Finalmente, genera reports detallados permitiendo la toma de decisiones informada, como los que se muestran a continuación:

PROYECTOS DE COLABORACIÓN

Tesco Nature Programme

Tesco, uno de nuestros stakeholders, lanzó en 2023, el programa Tesco Nature Programme, una iniciativa que tiene como objetivo proteger y

mejorar la naturaleza a lo largo de su cadena de suministro, trabajando con proveedores estratégicos en proyectos plurianuales de distinto índole.

https://www.tescoplc.com/sustainability/planet/protecting-nature/nature-programme

En AMFRESH compartimos los valores que inspiran estos programas de protección de la naturaleza y estamos alineados con los objetivos de uno de nuestros principales socios comerciales.

Es por ello, que este ejercicio finalizado el 31 de agosto de 2025, nos hemos involucrado en uno de los proyectos del programa.

Desde AMT FRESH impulsamos el proyecto junto con Tesco y ANSE (Asociación de Naturalistas del Sureste) para crear una cadena de suministro más resiliente.

La colaboración tiene como objetivo abordar la escasez de agua, mejorar la salud del suelo y restaurar hábitats esenciales para apoyar la biodiversidad y la agricultura sostenible en Murcia.

El proyecto comenzará con seis fincas que abastecen a Tesco, entre ellas fincas nuestras subsidiarias en España, AMFRESH Spain con cultivo de cítricos y Uvasdoce FRESH dedicada al cultivo de uva de mesa, donde recopilaremos datos de referencia sobre la salud del suelo, la gestión del agua y la biodiversidad.

Los agricultores recibirán apoyo personalizado para implementar prácticas respetuosas con la naturaleza, como la plantación de setos, la incorporación de materia orgánica en el suelo y la prueba de sistemas de riego eficientes en el uso del agua.

Estas medidas ayudarán a mejorar la salud del suelo, reducir el consumo de agua y aumentar la resiliencia general de los sistemas agrícolas.

El monitoreo continuo orientará los ajustes en las prácticas agrícolas, garantizando mejoras continuas en la gestión del agua, la reducción del uso de pesticidas y la biodiversidad.

3.6. Economía circular y uso sostenible de los recursos

La transición hacia una economía circular es un proceso fundamental para abordar los retos actuales de la sostenibilidad y la gestión de los recursos.

Consciente de la importancia de maximizar el valor de los recursos y minimizar el impacto medioambiental de sus operaciones, AMFRESH pone en práctica iniciativas que promueven la utilización responsable de las materias primas, reutilización, el reciclaje y la reducción de residuos en toda su cadena de valor.

MATERIAS PRIMAS

A continuación, se presenta un detalle del consumo de materias primas en nuestras operaciones:

Tabla 15. Consumo de materias primas

	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Fruta	Tns	521.632	508.562
Flores y plantas	Tns	249.894	222.099
Otros	Tns	644	643
Total Consumo materias primas	Tns	772.170	731.304

GRI: 301-1

Durante el presente ejercicio se ha realizado un esfuerzo específico para incorporar la tabla de consumo de materias primas correspondiente a ambos periodos comparativos (2024-2025 y 2023-2024). Esta incorporación tiene como objetivo reforzar la fidelidad, trazabilidad y transparencia de la información reportada, dado que el consumo de materias primas constituye un elemento esencial de la actividad de la Compañía y permite realizar una comparativa interanual más consistente y homogénea.

MATERIALES

EN NUESTRAS OPERACIONES

En AMFRESH avanzamos hacia un modelo de economía circular, en el que los materiales puedan ser reutilizados, reciclados o reparados. De esta manera, perseguimos reducir nuestra dependencia de los recursos naturales y alargar el ciclo de vida de nuestros productos.

Estamos comprometidos a hacer que nuestros envases sean tan sostenibles como los productos frescos que protegen.

Al utilizar materiales reciclables, reutilizables y de origen responsable, reducimos los residuos, disminuimos nuestra huella ambiental y apoyamos una economía circular.

Trabajamos para eliminar el plástico innecesario o problemático y aumentar el uso de materiales reutilizables, reciclables o compostables. Nuestras iniciativas implementadas en la transición hacia una economía circular en la gestión de los materiales son las siguientes:

Materiales reciclados y renovables

En AMFRESH Spain trabajamos por reducir el contenido de plástico en nuestro empaquetado e incrementar el contenido de materiales reciclables en el mismo.

Algunos ejemplos a destacar en el empaquetado de cítricos son:

- "Ecolight": Con nuestros proveedores de materiales hemos conseguido reducir el contenido de plástico del empaquetado.

- "EarthPack": Empaquetado de unidad de venta hecho con material 100% reciclable y biodegradable hecho con papel y bambú.

- Pitufos reciclables: Hemos sustituido los pitufos tradicionales (de madera, no reciclables) por pitufos de cartón 100 % reciclables.

Adicionalmente trabajamos en la optimización de la logística, trabajamos en la disposición de las unidades de venta dentro de las cajas (11 cajas en lugar de 10) con el objetivo de transportar mayor cantidad de producto en el vehículo.

En la filial en España AMFRESH Iberia hemos empezado a rediseñar los envases de nuestros productos. Ejemplo de ello son, el envase de Mandarina de 1Kgs que servimos a nuestro cliente Eroski, en el cual hemos llegado a reducir un 50% el contenido de plástico y la uva sin semillas de 500 gr. con un contenido mínimo del 80% del plástico reciclado en las barquetas PET utilizadas para el envasado.



Imagen: Mandarina 1KG Eroski de AMFRESH Iberia

Con el impuesto sobre Envases de Plástico aplicable en algunos países donde operamos, otra prioridad es aumentar el contenido reciclado de nuestros envases así como reducir el volumen de materiales de packaging utilizados. Seguimos apoyando la nueva legislación que pretende impulsar ante el cambio hacia un sistema de envasado circular en el que los residuos de envases no acaben en el medioambiente.

En este sentido, en 2025 el grupo AMFRESH incorporó a un Director de Innovación que también se encargará de identificar oportunidades en innovación de envases para alcanzar estos objetivos, trabajando en estrecha colaboración con los distintos equipos de nuestras operaciones.

Participación en iniciativas del sector y fórums

En 2020-2021 AMFRESH UK se convirtió en miembro asociado de The UK Plastics Pact, dirigido por WRAP, y apoyado por la Fundación Ellen MacArthur.

El Pacto es una iniciativa de colaboración que reúne a organizaciones de toda la cadena de valor del plástico para impulsar la circularidad de los envases de plástico. Nos complace poder contar con el asesoramiento experto del equipo del WRAP para que nos ayude a alcanzar estos objetivos.

Reporting

En AMFRESH trabajamos por mejorar nuestra capacidad de elaboración de informes y así, poder centrar nuestros esfuerzos en promover que el 100% de nuestros envases sean reciclables. Gracias a la colaboración entre los equipos de envasado, comercial, sostenibilidad, técnico y de calidad, se identificaron varias oportunidades para mejorar nuestros envases.

Asimismo, la unidad de negocio de flores en Reino Unido, MMFlowers, cuenta con un grupo interno de dirección de envasado para impulsar la innovación y la reducción de envases. Desde su formalización han conseguido grandes avances como la utilización de cartón de proveedores certificados con Forest Stewardship Council casi en su totalidad.

RESIDUOS

EN NUESTRAS OPERACIONES

En AMFRESH somos conscientes de la importancia de maximizar el valor de los recursos y minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones. Reducir el desperdicio de alimentos es esencial para garantizar la sostenibilidad y la resiliencia de la cadena alimentaria.

Desperdicio Alimentario

En AMFRESH aplicamos la misma metodología en toda nuestra cadena de suministro global para minimizar el desperdicio de alimentos en la medida de lo posible.

Seguimos el marco de la jerarquía de desperdicio alimentario de WRAP (Waste & Resources Action Programme), priorizando la prevención, la redistribución para el consumo humano y la alimentación animal, por encima de procesos como la digestión anaeróbica, el compostaje, la incineración o la eliminación.

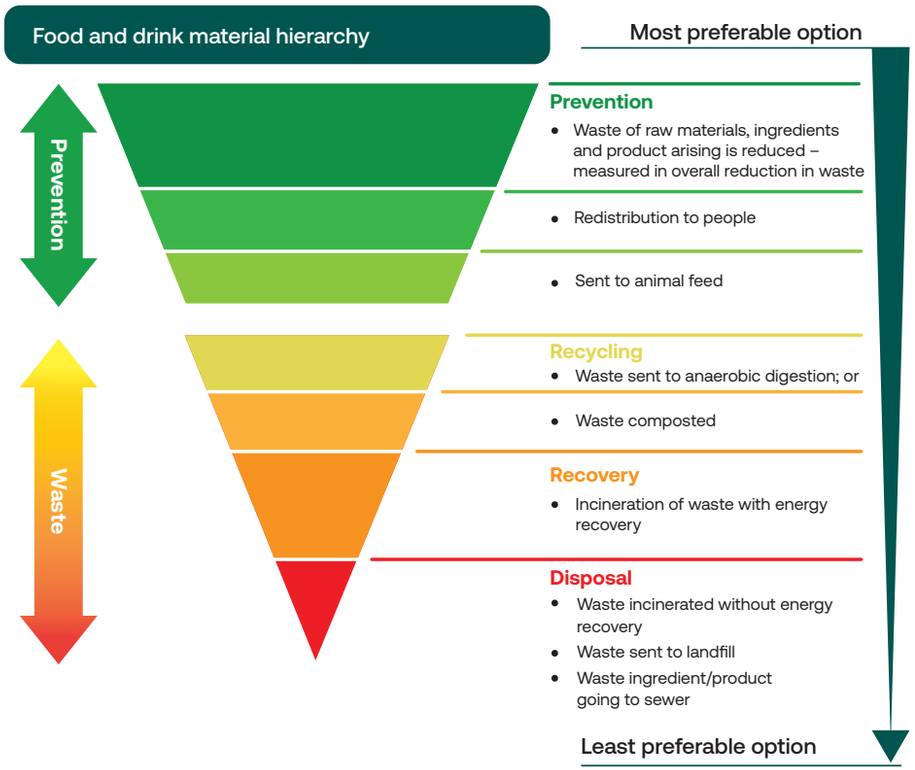


Imagen: Jerarquía del desperdicio alimentario de WRAP

En nuestras operaciones en el Reino Unido, estamos comprometidos con el UK Food and Drink Pact, cuyo objetivo es reducir la intensidad del desperdicio de alimentos en un 50 % para 2030 en comparación con los niveles de 2015.

Colaboramos con FareShare para redistribuir los excedentes de alimentos y desviar cada vez más los residuos hacia la alimentación animal.

En nuestras instalaciones del Reino Unido de procesado de fruta, ningún residuo se destina a vertederos.

En la unidad de negocio de Flores, su política de cero residuos a vertedero garantiza que el 100% de sus residuos en Reino Unido y Holanda se destinen a compostaje, reciclaje o recuperación de energía. En nuestras unidades de cultivo y procesado de cítricos y uva de mesa, trabajamos para minimizar el desperdicio alimentario mediante el aprovechamiento de los excedentes generados. En el caso de los cítricos tanto en España como en Sudáfrica, la fruta descartada durante el almacenamiento y empaquetado se destina a alimentación animal, mientras en la producción de uva de mesa, tanto en España como en México, la fruta no apta para su comercialización se revaloriza como subproducto. Con estas medidas perseguimos cero desperdicios alimentarios.

Gestores de residuos autorizados

Adicionalmente, todos los desechos de materiales que se generan en nuestro proceso productivo son gestionados a través de un gestor autorizado que se encarga de la retirada del producto y destinada a reciclaje y/o reutilización.

En nuestras actividades de Farming, procedemos a la retirada de los envases de productos fitosanitarios mediante gestor autorizado que nos garantiza la seguridad de que estos residuos peligrosos son gestionados adecuadamente.

Incorporación de subproductos agrícolas al suelo

En nuestras fincas, los subproductos que se generan en la actividad agrícola, restos de fruta en la actividad de aclareo y madera en la actividad de poda se incorporan como materia orgánica al suelo. Con esta medida, maximizamos el aprovechamiento de los residuos generados, garantizamos residuo cero en nuestra actividad, así como contribuimos a mejorar la calidad del suelo.

Participación en iniciativas del sector y fórums

En el Reino Unido, informamos sobre el desperdicio de alimentos, las emisiones de gases de efecto invernadero y el agua al WRAP, a través del compromiso Courtauld (actualmente Food and Drink Pact).

Desde nuestra actividad de cítricos en España participamos en la iniciativa Champions 12.3 10x20x30 Food Loss and Waste con Tesco y WRAP, estudiando las mediciones del desperdicio alimentario en algunas fincas y almacenes de procesado.

Nuestras filiales en Reino Unido, tanto de fruta fresca como de flores, han continuado su labor realizando donaciones a FareShare en el Reino Unido, red nacional en Reino Unido de distribuidores de alimentos benéficos que recaudan alimentos excedentes de la industria alimentaria y los redistribuyen a organizaciones benéficas y grupos comunitarios.

FareShare
fighting hunger,
tackling food waste

Nuestra filial en Estados Unidos, AMFRESH North America, Inc. participa en un esfuerzo de colaboración para apoyar una economía circular, trabajando junto a iniciativas tanto gubernamentales como del sector privado.

Como parte de estas iniciativas, la compañía está informando sobre el volumen de materiales de embalaje desechados a través de sus ventas. Esto se alinea con dos programas importantes: el Programa Blue Box en Ontario y Eco Enterprise Quebec. Ambas iniciativas pretenden reducir los residuos y fomentar la sostenibilidad garantizando que los materiales reciclables se recogen, recuperan y reutilizan adecuadamente.

Adicionalmente, AMFRESH North America, Inc. continúa fortaleciendo su compromiso con la reducción de residuos y apoyo comunitario.

La compañía donó más de 125.000 libras de alimentos frescos a Second Harvest, principal organización canadiense dedicada a la recogida y donación de alimentos, contribuyendo así a programas de ayuda contra el hambre y a la reducción del desperdicio alimentario.

En las siguientes tablas, mostramos nuestros residuos generados:

Tabla 16. Residuos Generados

	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Desperdicio alimentario	Tns	3.759	10.583
Papel/Cartón	Tns	11.476	11.462
Plástico	Tns	243	300
Madera	Tns	9.938	9.050
Residuos Orgánicos	Tns	3.281	2.522
Metal	Tns	77	58
Otros residuos no peligrosos	Tns	5.396	5.082
Residuos no peligrosos generados	**Tns**	**34.170**	**39.057**
Residuos peligrosos	Tns	371	51
Residuos peligrosos generados	**Tns**	**371**	**51**
Total residuos generados	**Tns**	**34.541**	**39.108**
Residuos generados por volumen	**%**	**5%**	**6%**

Tabla 17. Residuos no destinados a eliminación

	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Preparado para reutilización	Tns	11.856	18.441
Reciclado	Tns	18.895	17.252
Otras operaciones de valorización	Tns	823	768
Residuos no peligrosos no destinados a la eliminación	**Tns**	**31.574**	**36.462**
Preparado para reutilización	Tns	0	0
Reciclado	Tns	0	1
Otras operaciones de valorización	Tns	170	47
Residuos peligrosos no destinados a la eliminación	**Tns**	**170**	**48**
Total residuos no destinados a eliminación	**Tns**	**31.743**	**36.509**
Residuos no destinados a la eliminación	**%**	**92%**	**93%**

Tabla 18. Residuos destinados a eliminación

	Unidad	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Incineración (sin recuperación energética)	Tns	446	444
Incineración (con recuperación energética)	Tns	2.055	1.899
Traslado a vertedero	Tns	95	78
Otras operaciones de eliminación	Tns	0	174
Residuos no peligrosos destinados a la eliminación	**Tns**	**2.596**	**2.595**
Incineración (sin recuperación energética)	Tns	0	0
Incineración (con recuperación energética)	Tns	0	0
Traslado a vertedero	Tns	0	0
Otras operaciones de eliminación	Tns	202	4
Residuos peligrosos destinados a la eliminación	**Tns**	**202**	**4**
Total residuos destinados a eliminación	**Tns**	**2.798**	**2.599**
Residuos destinados a la eliminación	**%**	**8%**	**7%**

GRI: 306

3.7. Gestión responsable de nuestra cadena de suministro

La gestión responsable del suministro hace referencia al proceso de adquisición de bienes, materiales y servicios de forma que se tengan en cuenta factores éticos, sociales y medioambientales a lo largo de toda la cadena de suministro.

En AMFRESH impulsamos la gestión responsable en nuestra cadena de suministro como parte integral de nuestra estrategia. Reconocemos la importancia de garantizar que nuestros productos provengan de fuentes responsables y respetuosas con el medioambiente, tanto en términos sociales como medioambientales.

Nos esforzamos en trabajar de forma continua y en colaboración con nuestros proveedores y socios para promover prácticas de abastecimiento responsable.

Las principales iniciativas implementadas por el Grupo son:

Diligencia debida en nuestra cadena de suministro

Colaboramos estrechamente con nuestros proveedores para asegurarnos de que cumplen las normas más estrictas de sostenibilidad en sus operaciones. Esto incluye el cumplimiento de rigurosas normas medioambientales, la verificación de prácticas laborales justas, y el respeto de los derechos humanos en toda la cadena de suministro.

En las unidades de negocio de Reino Unido de fruta fresca y flores, los proveedores son evaluados previamente a ser incorporados. El proceso considera numerosos aspectos, incluidos los sistemas de gestión del proveedor, certificaciones, gestión de riesgos, así como los resultados y recomendaciones de auditorías previas.



Procuramos solicitar a los productores y proveedores estratégicos aprobados compromisos que incluyen el respeto de los derechos humanos, requisitos sobre pesticidas, adherirse a los objetivos ambientales y mantener un alto nivel de prácticas agrícolas. Se lleva a cabo evaluación continua del cumplimiento de dichos requisitos mediante auditorías externas basadas en un enfoque de riesgo, junto con reuniones y visitas periódicas a los proveedores estratégicos.

Para demostrar el cumplimiento y las buenas prácticas, tanto las empresas de AMFRESH como sus proveedores disponen de certificaciones que cubren, tanto en el aspecto social como medioambiental.

Colaboración con nuestro socio comercial

Desarrollamos proyectos junto con diferentes integrantes dentro de nuestra cadena de valor, promoviendo así la integración de prácticas sostenibles en nuestra cadena de suministro. Muestra de ello, es la participación en el programa Tesco Nature Programme.

Asimismo, como parte de la estrategia de nuestro grupo, somos miembros de distintas organizaciones sectoriales en las que participamos activamente para monitorizar la normativa emergente, beneficiarnos de evaluaciones de riesgos y participar en proyectos colaborativos. Muchas de estas organizaciones cuentan con la participación de nuestros clientes y proveedores, como el Fresh Produce Consortium, la Cold Chain Federation y WRAP.

4. Comprometidos con la Sociedad

4.1. Nuestro capital humano

En AMFRESH, la gestión de personas es un elemento estratégico fundamental para alcanzar nuestros objetivos corporativos.

Trabajamos para “Construir la organización del futuro” sustentando la gestión de personas se sustenta en torno a 3 pilares básicos:

1. **No discriminación e igualdad de oportunidades**
2. **Entorno laboral justo y seguro**
3. **Compromiso con la comunidad**

No discriminación e igualdad de oportunidades

En AMFRESH, fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas, sin distinción de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición, tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

Promovemos y adoptamos medidas que fomentan la igualdad de oportunidades de empleo y

La diversidad forma parte de los valores esenciales de la compañía, el grupo AMFRESH está comprometido en el desarrollo de una cultura de inclusión que respeta y valora las diferencias y que fomenta la inclusión de personas con diferentes creencias y valores, género, cultura, orientación sexual, edad, habilidades y capacidades.

Entorno laboral justo y seguro

En AMFRESH, garantizamos condiciones de trabajo justas, seguras y dignas en todos nuestros ámbitos de actividad —fincas de cultivo,

centros de procesado y cadenas de suministro—, las cuales son auditadas conforme a los estándares internacionales como son GRASP y SMETA.

Toda la actuación del Grupo en sus procedimientos, actividades y operaciones en lo que respecta a la gestión del capital humano, se sustenta sobre las bases internacionales de referencia establecidas en el seno de las Naciones Unidas, incluyendo, entre otros, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI Base Code).

En AMFRESH, fomentamos un entorno laboral justo, seguro e inclusivo, cumpliendo con la legislación laboral y las normativas de seguridad y salud en todos los países donde operamos.

Contamos con sistemas de gestión y vigilancia que garantizan la prevención de riesgos, el bienestar de las personas y una cultura de seguridad activa.

Promovemos el desarrollo profesional y personal de nuestros equipos, impulsando la innovación, la igualdad de oportunidades y la diversidad en todos los niveles de la organización.

Finalmente, organizamos el trabajo favoreciendo la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y manteniendo un diálogo social abierto y transparente, apoyado en canales de comunicación y denuncia confidenciales que refuerzan la confianza, la participación y el compromiso de todas las personas que forman parte de AMFRESH.

Compromiso con la comunidad

En AMFRESH, mantenemos un firme compromiso con las comunidades locales en las que desarrollamos nuestra actividad, contribuyendo a su progreso social y económico a través de diversas iniciativas estructuradas en tres pilares fundamentales: el fomento de la educación y el empleo, las donaciones y el patrocinio.

Impulsamos proyectos orientados a la formación y empleabilidad juvenil, como la colaboración con la Fundación Princesa de Girona en España, que promueve el talento, el emprendimiento y la inserción laboral de los jóvenes. A nivel global, nuestros equipos locales participan activamente en programas de apoyo, canalizando recursos mediante donaciones y patrocinios en las comunidades donde operamos.

Estos 3 pilares sobre los que se sustenta la gestión de personas en AMFRESH, se enmarcan en un riguroso cumplimiento con la normativa laboral vigente en todos los países en los que operamos.

Nos aseguramos de que todas nuestras prácticas y políticas cumplan estrictamente con la legislación laboral vigente en cada uno de los países donde operamos.

Adicionalmente nuestras unidades de negocio han ido evolucionando y adaptándose a los requerimientos de los mercados en los que operan, implementando iniciativas y acciones más allá de los requerimientos normativos.

Manifestamos nuestra vinculación con los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y velamos porque los mismos se observen en toda nuestra cadena de suministro, cumpliendo, en particular, toda la normativa vigente en los lugares en los que operamos.

Finalmente, impulsamos la transparencia y fiabilidad. Estamos trabajando en mejorar nuestros sistemas de información apoyándonos en la digitalización y automatización de procesos, implementando soluciones digitales que optimicen la gestión de personas, garantizando eficiencia y precisión en la toma de decisiones.

Todo esto nos permitirá "Construir la organización del futuro", un modelo de negocio más sostenible y que genera un impacto positivo en la sociedad.

4.2. Diversidad e igualdad de oportunidades

En el grupo empresarial AMFRESH nos esforzamos por desarrollar una cultura de inclusión que respeta y valora las diferencias y que fomenta la inclusión de personas con diferentes creencias y valores, género, cultura, orientación sexual, edad, habilidades y capacidades.

Los principios sobre los que se sustenta nuestra cultura de inclusión son, entre otros:

- Respeto a las personas y no discriminación
- Promoción de la diversidad de la sociedad y de las comunidades
- Reconocimiento basado en la igualdad efectiva
- Integración de la vida profesional y personal
- Espacios de trabajo y comunicación inclusivos

El Grupo promueve la no discriminación por razón de raza, edad, género, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales, clientes, proveedores y sociedad con las siguientes medidas:

- Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades en la selección y acceso al empleo, formación, promoción, retribución y desarrollo profesional.
- Fomentar la calidad del empleo.
- Impulsar la inclusión en el Grupo de personas con capacidades diferentes y perfiles diversos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Asegurar un ambiente de trabajo respetuoso.

IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Los criterios de selección y posterior contratación son establecidos por los departamentos de recursos humanos junto con los responsables de las áreas implicadas, donde los criterios de selección son estrictamente basados en experiencia, competencias y conocimientos técnicos sin tener en cuenta cuestiones de género, raza etc.

Al contratar a una persona trabajadora para un determinado puesto de trabajo de una misma categoría profesional, establecemos un período de prueba con independencia del género.

IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

En nuestros procesos de formación no existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos de cada curso o acción formativa en función del sexo de la persona trabajadora que la realiza. En este sentido, la duración de la formación y el número de horas de las acciones formativas es la misma con independencia del género.

Los medios o canales de comunicación y difusión utilizados para hacer llegar a la plantilla la convocatoria de programas de formación es mediante correo electrónico o a través del responsable de cada departamento, sin diferencias entre hombres y mujeres.

Procuramos que la formación tenga lugar en horario laboral para asegurar que todas las personas trabajadoras puedan asistir.

IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN EMPRESARIAL

En AMFRESH la promoción de las personas trabajadoras está basada en criterios objetivos, tales como la formación en el puesto de trabajo, formación complementaria o experiencia en puestos similares.

Así, nuestro procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional. La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

Cuando hay una posible promoción interna informamos a toda la plantilla para que se presenten candidaturas. Además, procuramos que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación sea mixto y las características del puesto de trabajo objeto de promoción, con carácter general, no están vinculadas a la movilidad geográfica, y no exige una dedicación exclusiva ni disponibilidad para viajar.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

AMFRESH está firmemente comprometida con la igualdad retributiva y se esfuerza por garantizar que todas las personas trabajadoras reciban una compensación justa y equitativa, independientemente de su sexo.

Dentro del marco del Plan de Igualdad, en España, AMFRESH ha llevado a cabo una auditoría retributiva en cada una de las sociedades que integran dicho Plan de Igualdad.

Las auditorías retributivas realizadas han permitido identificar puntos críticos en materia de igualdad retributiva, así como focalizar y definir medidas correctivas.

A continuación, se detalla la brecha salarial:

Tabla 19. Brecha salarial

Categoría	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Director	78%	74%
Senior Manager	75%	72%
Manager	96%	103%
Non Manager	102%	99%
Total	85%	85%

GRI: 405-2

Con el objetivo de aportar una mayor consistencia, fiabilidad y transparencia, hemos actualizado la metodología de cálculo de la brecha salarial para ambos ejercicios comparativos (ejercicio 2024-2025 y ejercicio 2023-2024) considerando en dicho cálculo el total de remuneraciones.

DISCAPACIDAD DURANTE LA CONTRATACIÓN

En AMFRESH, creemos firmemente en la igualdad de oportunidades y en la creación de un entorno laboral inclusivo y diverso. Trabajamos firmemente para apoyar a las personas con discapacidad, tanto en nuestros procesos de contratación como durante el empleo.

Como empleador que promueve la igualdad de oportunidades, no preguntamos sobre la salud de un solicitante (ni siquiera si es discapacitado) antes de ofrecerle trabajo al solicitante o antes de incluirlo en un grupo de solicitantes del que pretendemos seleccionar a una persona a la que ofrece trabajo, a menos que se aplique una exención.

Las únicas circunstancias en las que la empresa puede realizar investigaciones de salud previas a la contratación son:

- Para determinar si la empresa tiene la obligación de realizar un ajuste razonable en relación con un proceso de entrevista/ evaluación.
- Para determinar si el solicitante podrá desempeñar una función intrínseca al trabajo en cuestión.
- Supervisar la diversidad de los solicitantes.
- Acción positiva en el empleo para las personas discapacitadas.
- Cuando una discapacidad particular sea un requisito del puesto.

DISCAPACIDAD DURANTE EL EMPLEO

Como grupo en AMFRESH nos esforzamos en proporcionar un entorno en el que todos los empleados puedan prosperar y alcanzar su potencial.

Para los empleados con discapacidades, garantizamos que los lugares de trabajo se adaptan caso por caso, para asegurar que los empleados con discapacidades puedan alcanzar su potencial.

Las adaptaciones se han llevado a cabo en áreas operativas y entornos de oficina, incluyendo la provisión de escritorios de altura regulable, bucles auditivos, iluminación especial, asientos con perchas, aumento de la pantalla de visualización y ayudas musculoesqueléticas. El equipo de salud laboral está a disposición de los trabajadores para asesorarles sobre las adaptaciones necesarias.

Durante el ejercicio 2024/2025, el grupo contó con 21 empleados con discapacidad (13 en el ejercicio anterior).

Como resultado de nuestra adaptación a los requerimientos de los mercados donde operamos, además de las acciones implementadas para cumplir con la legislación laboral vigente, hemos puesto en marcha iniciativas que fomentan la diversidad e igualdad de oportunidades. Entre ellas, destacamos:

Protocolo de actuación para la prevención de acoso moral, sexual o por razón de sexo

El Grupo ha aprobado un protocolo que tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación con la finalidad de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso moral, sexual y por razón de sexo para que, en el caso de que alguna persona empleada del Grupo AMFRESH detecte o considere que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo, se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de acoso y se adopten las medidas pertinentes, garantizándose el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro para la plantilla.

Dicho protocolo se sustenta sobre principios como el derecho a un ambiente de trabajo adecuado, la confidencialidad, la objetividad y celeridad, también sobre la protección tanto del denunciante como del

denunciado y la presunción de inocencia.

Y fomenta la implantación de una cultura preventiva, que abarca dos niveles de prevención:

- Prevención primaria: medidas que se realizan antes de que se produzcan cualquier situación de acoso, como pueden ser la sensibilización y formación de los trabajadores.

- Prevención secundaria: medidas de intervención para actuar de la manera más temprana posible ante la aparición de una situación de conflicto, como establecimiento de sistemas de denuncia como buzones de denuncia o correo electrónico.

Plan de Igualdad

Con el Plan de Igualdad, las filiales en España dentro del perímetro de dicho plan persiguen manifestar su compromiso con la igualdad, y acordar medidas que fomenten y faciliten la igualdad, diversidad y no discriminación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales.



Imagen: Plan de Igualdad

Se persigue que todas las compañías dentro del perímetro del Plan de Igualdad compartan políticas en materia laboral y de recursos humanos (selección, contratación, promoción profesional, formación, retribución, jornada, etc.), Existen, además, sinergias entre las filiales que justifican la necesidad de detectar problemas comunes en materia de igualdad y sentar medidas correctivas conjuntas que permitan la resolución de ineficiencias de forma global y la respuesta homogénea por parte de AMFRESH.

Con el Plan de Igualdad se persigue promover y fomentar, entre otros, los siguientes objetivos

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades.

- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.

- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.

- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.

- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

La implementación del Plan de Igualdad nos ha permitido identificar aquellos aspectos de mejora, para los cuales hemos definido acciones correctivas dentro de cada una de las áreas de actuación, y entre las cuales destacamos:

- Promover y continuar generando una cultura corporativa de igualdad de oportunidades y de trato con el objetivo de tener a la plantilla formada en materia de género.

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

La comisión de seguimiento establecida será responsable de monitorizar y evaluar el cumplimiento de las acciones en materia de igualdad dentro de las diferentes áreas de actuación.

Gender Pay Gap Report en Reino Unido

Nuestras filiales en Reino Unido elaboran "Gender Pay Gap Report" conforme al marco regulatorio del país, Equality Act 2010- Gender Pay Gap information.

En este informe se analizan y publican datos de brecha salarial por distintos conceptos y categorías, así como se identifican acciones orientadas a reducir la brecha salarial, como la incorporación de más mujeres en puestos directivos y de supervisión, alcanzando el 30%.

Adicionalmente se han impartido cursos de formación sobre "Dignidad en el Trabajo" a personal directivo. Esta formación ha contado con el uso de inteligencia artificial, lo que ha permitido el acceso a los cursos en distintos idiomas, facilitando así la comprensión de los contenidos.



Imagen: Gender Pay Gap Report AMFRESH Group UK 2023

Plan Diversidad, Igualdad e Inclusión en MMFlowers

Dentro de nuestras propias operaciones, en MMFlowers llevamos ya varios años realizando mapeos de la composición de género en los puestos de supervisores y directivos, así como las diferencias salariales entre hombres y mujeres, con el fin de impulsar la mejora continua.

Más allá del género, en MM Flowers estamos diseñando un plan más holístico de Diversidad, Igualdad e Inclusión para garantizar la inclusión en todos los frentes. A lo largo de nuestra cadena de suministro, se está llevando a cabo un mapeo de género en las fincas de los principales proveedores (y accionistas) para establecer una base de referencia de la composición de género en los diferentes departamentos y niveles de gestión. Una vez establecidos, se fijarán objetivos de género con nuestros accionistas y acordaremos la frecuencia de seguimiento y revisión.

4.3. Empleo

EN NUESTRAS OPERACIONES

En AMFRESH somos conscientes de la importancia de que se promueva el empleo y se garantice que todos los empleados reciben una remuneración justa.

La determinación de la remuneración de los trabajadores tiene como base los convenios colectivos aprobados en aquellos sectores y ubicaciones donde operamos.

Promovemos las oportunidades de empleo de numerosas formas, entre ellas las siguientes:

- Anunciando todos los puestos internamente.
- Anunciando todos los puestos a través de un website dedicado a las carreras profesionales.
- Utilizando portales de empleo.
- Creando conexiones con instituciones educativas como colegios y universidades.
- Publicando anuncios en medios de comunicación locales.
- Recurriendo a socios de contratación externos para buscar candidatos.
- Introduciendo programas de aprendizaje y formación para los trabajadores más jóvenes.
- Ofreciendo a los trabajadores temporales la oportunidad de incorporarse con carácter permanente.
- Patrocinando grupos comunitarios locales.
- Estableciendo un programa de recomendación a un amigo.
- Anunciando los puestos de trabajo en las redes sociales adecuadas, como LinkedIn.
- Utilizando el programa de graduados del MDS para cubrir vacantes en la empresa.

4.4. Organización del trabajo

La organización del trabajo en AMFRESH tiene como principio básico la aplicación del Código de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI).

Las disposiciones de este código constituyen las normas mínimas de aplicación junto con la legislación vigente en cada uno de los países donde operamos.

En los distintos países en los que operamos, vigilamos y trabajamos para cumplir con la legislación laboral en vigor en materia de:

- Jornada de trabajo: respetamos el cumplimiento de la jornada laboral, proponiendo los ajustes que son necesarios en la organización del trabajo.
- Políticas favorables a la familia: aplicamos nuestras políticas de permisos familiares y solicitudes de trabajo flexible de acuerdo con los requisitos legales.
- Organización del diálogo social.

BENEFICIOS SOCIALES DE NUESTROS EMPLEADOS

Proporcionamos los mismos beneficios a todos los empleados, ya sea a tiempo completo o parcial.

Ejemplo de ellos son los beneficios sociales relacionados con la promoción de la salud que se detallan en el apartado de "Promoción de la Seguridad y la Salud" o la remuneración de los permisos de paternidad y maternidad en Reino Unido, con un incremento del salario durante el permiso de paternidad/maternidad.

POLÍTICAS FAVORABLES A LA FAMILIA

Nos aseguramos de que nuestros empleados reciban información sobre cómo se aplican nuestras políticas en relación con las diferentes formas de permiso (maternidad, paternidad, adopción, etc.)

Además, invertimos en servicios de salud laboral para garantizar que los empleados se sientan apoyados durante su ausencia y para asegurar que cualquier ajuste necesario pueda ser considerado antes de su reincorporación a sus puestos de trabajo.

Los datos que proporcionamos a continuación indican el número total de empleados que han elegido tener permiso por nacimiento de hijo:

Tabla 19. Permiso Parental Ejercicio 24-25

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Número de empleados que han tenido derecho a permiso parental	135	80	215
Número de empleados que se han acogido al permiso parental	70	52	122
Número de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	68	35	103
Número 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.	25	21	46
Tasa de regreso al trabajo	97%	67%	84%
Tasa de retención	36%	40%	38%

Tabla 20. Permiso Parental Ejercicio 23-24

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Número de empleados que han tenido derecho a permiso parental	131	107	238
Número de empleados que se han acogido al permiso parental	70	79	149
Número de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	66	52	118
Número 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.	55	53	108
Tasa de regreso al trabajo	94%	66%	79%
Tasa de retención	79%	67%	72%

GRI: 401-3

DESCONEXIÓN LABORAL

El Grupo AMFRESH en España cuenta con una política de desconexión digital mediante la cual se compromete a asegurar que, fuera de la jornada laboral pactada, su personal pueda desconectar de los dispositivos y herramientas digitales corporativas, garantizando la protección de su tiempo de descanso y vida privada.

Mediante esta política se reconoce expresamente el derecho de toda persona trabajadora a no atender comunicaciones ni realizar tareas profesionales fuera de su horario de trabajo.

Y, entre otros fomentan las siguientes buenas prácticas:

- Limitación de comunicaciones fuera de jornada
- Sin obligación de respuesta fuera de jornada
- Implementación de herramientas digitales que faciliten la desconexión.

ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Habilitamos los canales de comunicación formal establecidos por la legislación laboral, asegurando así un diálogo estructurado entre la empresa y los trabajadores. Estos espacios permiten una interacción efectiva, facilitando la participación activa en la toma de decisiones y la búsqueda de acuerdos que beneficien a ambas partes

Adicionalmente, la plataforma "Your Voice" es una plataforma en la que los empleados y los trabajadores pueden transmitir sus preocupaciones a la empresa y promover iniciativas de buenas prácticas.

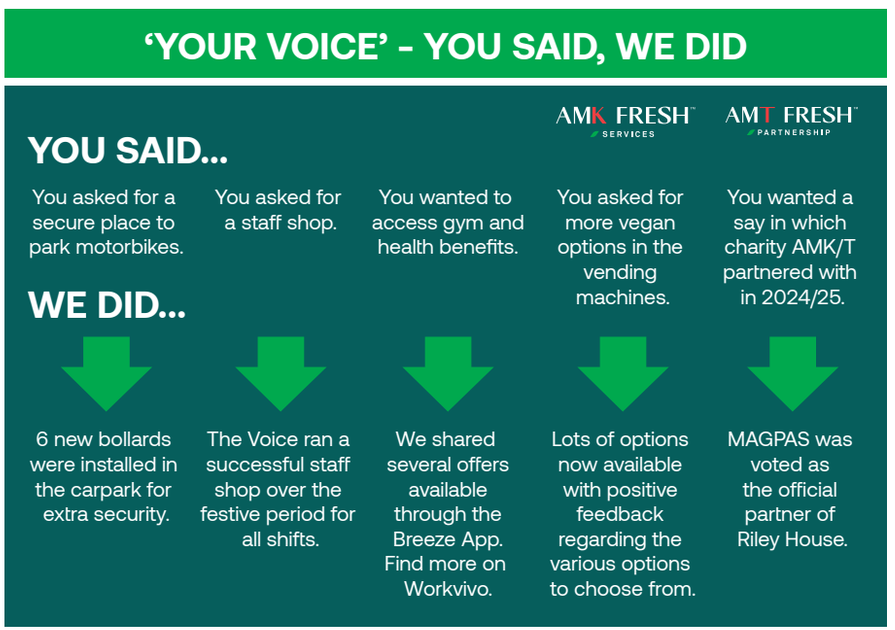


Imagen: "Your Voice" acciones e iniciativas.

En la siguiente tabla mostramos los datos de diálogo social:

Tabla 21. Número Empleados cubiertos con acuerdos de negociación colectiva por país Ejercicio 2024_2025

	Num	%
ESP	1331	28%
FR	93	2%
MEX	471	10%
Total	**1.895**	**40%**

Tabla 21. Número Empleados cubiertos con acuerdos de negociación colectiva por país Ejercicio 2023_2024

	Num	%
ESP	1135	27%
FR	133	3%
MEX	379	9%
Total	**1.647**	**39%**

Tabla 22. Diálogo social

	Ejercicio 24-25	Ejercicio 23-24
Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	40%	39%
Número mínimo de semanas de aviso que suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable.	4	4
Para las organizaciones con acuerdos de negociación colectiva, si el plazo de aviso y las disposiciones para la consulta y negociación se especifican en los acuerdos colectivos.	SI	SI

GRI: 402-1 GRI: 407-1

COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS

En AMFRESH reconocemos que el compromiso de nuestros empleados es un pilar fundamental en el éxito de nuestra organización.

Nos esforzamos en crear las condiciones de trabajo que nos permita fortalecer el sentido de pertenencia, creando un entorno laboral dinámico y positivo.

Muestra de ellos es la iniciativa desarrollada en Reino Unido con la implantación de Workvivo, plataforma de comunicación y compromiso de los empleados.

Esta iniciativa recibió un reconocimiento público al haber sido galardonada con el premio “HR Initiative of the Year” concedida por “Fresh Produce Consortium Awards”.

Durante este ejercicio 2024-2025, nuestra unidad de negocio de fruta fresca de Reino Unido realizó una encuesta de satisfacción a todos los empleados, con el objetivo de valorar nuestro desempeño e identificar oportunidades de mejora. Los resultados han sido analizados por la dirección y se han establecido acciones de mejora para el siguiente ejercicio.

Adicionalmente, nuestro centro de procesado de fruta fresca en Alconbury (Reino Unido) ha sido objeto de una encuesta realizada por un tercero independiente con el objetivo de evaluar las condiciones laborales, obteniendo una puntuación alta y siendo valorado como “empleador que escucha”.

4.5. Desarrollo profesional

En AMFRESH apostamos por la formación como fomento de la carrera profesional de cada empleado, así como de la implicación y responsabilidad que diferencia a nuestro capital humano.

DESARROLLO PERSONAL

Realizamos nuestra formación en base a las necesidades expresadas por los responsables de departamento o por solicitud del trabajador y en base a los requerimientos de la normativa en vigor.

La formación en AMFRESH se sustenta en 3 pilares:

Programa de inducción

En AMFRESH hemos desarrollado un programa de inducción que proporciona formación en las siguientes áreas.

- Políticas y procedimientos de la empresa.
- Igualdad y diversidad.
- Salud y seguridad.
- Seguridad alimentaria y APPCC.

Dicha formación está disponible en 8 idiomas.

Programa de seguridad y salud

Garantizar que nuestros empleados trabajan en un entorno seguro es fundamental. Nos aseguramos de que todos los empleados reciban formación sobre Salud y Seguridad en su primer día en el Grupo.

Programa de formación sobre el puesto de trabajo

Nuestros empleados reciben formación sobre cada elemento de su trabajo: tareas y procedimientos operativos.

En nuestras principales ubicaciones geográficas, contamos con un sistema de formación que garantiza que los empleados estén formados en todas las áreas de su trabajo y que reciban periódicamente la formación de reciclaje necesaria.

El desarrollo personal es un aspecto clave, y animamos a todos los empleados a mejorar su propio desarrollo personal, captando dichas necesidades a través de un programa formal de evaluación o a través de peticiones individuales de los empleados.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En AMFRESH reconocemos la importancia de que todos los empleados reciban una evaluación anual y la formación pertinente para ayudarles a desempeñar con éxito sus funciones.

El departamento de RR.HH. informa sobre el periodo de evaluación anual.

A continuación, mostramos los datos relativos a formación y evaluaciones del desempeño:

Tabla 23. Formación
Ejercicio 24-25 — Num. Horas

Categoría	H	M	Total
Director	251	88	339
Senior Manager	491	381	872
Manager	1.767	1.279	3.046
Non Manager	17.437	13.945	31.382
Total	**19.946**	**15.693**	**35.639**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 23. Formación
Ejercicio 23-24 — Num. Horas

Categoría	H	M	Total
Director	249	51	300
Senior Manager	631	527	1.158
Manager	1.507	1.544	3.051
Non Manager	11.839	10.266	22.105
Total	**14.226**	**12.388**	**26.614**

GRI: 404-1

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 24. Evaluaciones periódicas del desempeño
Ejercicio 24-25

	No. Empleados			% Empleados		
Categoría	H	M	Total	H	M	Total
Director	62	12	74	90%	86%	89%
Senior Manager	118	62	180	95%	87%	92%
Manager	255	170	425	75%	77%	76%
Non Manager	332	410	742	6%	11%	8%
Total	767	654	1.421	12%	16%	14%

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 24. Evaluaciones periódicas del desempeño
Ejercicio 23-24

	No. Empleados			% Empleados		
Categoría	H	M	Total	H	M	Total
Director	48	7	55	87%	78%	86%
Senior Manager	77	47	124	83%	81%	82%
Manager	163	125	288	68%	66%	67%
Non Manager	344	402	746	6%	11%	8%
Total	632	581	1.213	11%	15%	13%

H: Hombres / M: Mujeres

4.6. Salud y seguridad

En AMFRESH perseguimos garantizar unas condiciones de trabajo que supongan los más altos niveles de seguridad y salud en todos y cada uno de los puestos de trabajo de nuestros centros.

La seguridad y el bienestar de nuestros empleados son una prioridad absoluta. Implementamos estrictas normativas de seguridad en el lugar de trabajo y promovemos prácticas saludables para prevenir accidentes y enfermedades laborales. A través de capacitaciones, evaluaciones constantes y mejoras en nuestras instalaciones, trabajamos por conseguir un ambiente laboral seguro para todos.

Enfocamos este aspecto, no sólo como una responsabilidad legal y moral, sino como la clave para asegurar la eficiencia operativa y el crecimiento del negocio.

Para ello, hemos adoptado normas internacionalmente aceptadas relativas a la gestión de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Hemos implementado programas que buscan minimizar proactivamente los incidentes siempre que sea posible.

Nuestra visión se basa en una serie de principios claves:

- Contamos con un liderazgo fuerte y visible, con un compromiso con las buenas prácticas de salud y seguridad en toda la estructura de gestión.
- Disponemos de un marco global de salud y seguridad que cumple con la legislación utiliza las mejores prácticas reconocidas y se esfuerza por minimizar los accidentes.
- Impartimos una formación adecuada a las competencias y responsabilidades de cada función.
- Los proveedores de servicios sólo son contratados si pueden demostrar que promueven y aplican buenas prácticas de salud y seguridad.
- Fomentamos una cultura en la que las personas se comprometen a lograr un entorno de trabajo seguro.
- Las instalaciones, procesos y equipos críticos se mantienen de acuerdo con las normas exigidas, utilizando las mejores prácticas disponibles, de modo que, en la medida de lo razonablemente posible, sigan siendo seguros.

- Periódicamente revisamos los resultados en materia de salud y seguridad, a fin de identificar los cambios necesarios para la mejora continua y compartir las mejores prácticas.

- Atendiendo a requerimientos legales, llevamos a cabo las auditorías de prevención de riesgos laborales.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD

Contamos con sistemas de gestión de la salud y seguridad en cumplimiento con las legislaciones laborales vigentes en los países donde operamos.

Garantizamos así la integración de la actividad preventiva en la gestión de la empresa.

ACTIVIDAD PREVENTIVA

Los principios sobre los que se sustenta nuestra actividad preventiva son los siguientes:

- Evaluación y control de riesgos laborales
- Planificación de la prevención
- Comunicación
- Formación

Evaluación y control de riesgos laborales

Nuestra evaluación y control de riesgos laborales persigue la eliminación del riesgo en su origen.

El proceso utilizado para identificar y evaluar los riesgos laborales incluye evaluaciones periódicas que abarcan todos y cada uno de los puestos de trabajo y tareas de la empresa,

En esta evaluación periódica de los riesgos se consideran aspectos como:

- Cambios en los equipos de trabajo, sustancias químicas, introducción de nuevas tecnologías o modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- Cambio de las condiciones de trabajo, cambiando significativamente cualquier aspecto relacionado con las instalaciones, la organización o el método de trabajo.

- Detección de daños en la salud de los trabajadores.

- Adecuación de las actividades de prevención.

En cuanto al control de riesgos, adaptamos la jerarquía de control reconocida internacionalmente que incluye Eliminación, Sustitución, Control de Ingeniería y Control Administrativo antes de pensar en los EPI como último recurso.

Como parte del proceso de identificación y evaluación de riesgos, registramos los riesgos identificados, así como las medidas preventivas identificadas y los plazos de implementación de las mismas. Asimismo, realizamos seguimiento periódico sobre la efectividad de las medidas aplicadas.

Planificación de la acción preventiva

Realizamos una planificación de la actividad preventiva. Cuando el resultado de la evaluación revela situaciones de riesgo, se elabora un informe de planificación de la acción preventiva donde se propondrán las acciones necesarias para la eliminación, reducción o control del riesgo, la prioridad de la acción que propone y la urgencia de la medida según esa prioridad.

Comunicación

El principal canal de comunicación entre trabajadores y empresa son los comités de empresa y más concretamente los comités de Seguridad y Salud.

Solicitamos a nuestros empleados que notifiquen los riesgos o cuasi accidentes mediante el procedimiento de notificación del centro de trabajo.

Animamos activamente a los empleados a cuestionar los comportamientos y a informar a la dirección de cualquier acto, situación o comportamiento inseguro.

Contamos con un procedimiento de denuncia de irregularidades en el que los empleados pueden plantear sus preocupaciones e informar de los peligros a través de nuestro foro “Your Voice” en Reino Unido. Además, disponemos de otros canales de comunicación como los buzones de sugerencias o buzones de mail.

Formación

Durante nuestro proceso de inducción, formamos a nuestros empleados en materia de seguridad y salud, se les proporciona formación personalizada, como la seguridad en el uso de equipos de manipulación de materiales según el puesto de trabajo y se les forma para que no utilicen equipos en los que no hayan recibido formación y no realicen actividades que consideren inseguras.

Dentro de nuestros planes de formación, incluimos la formación impartida en materia de prevención de riesgos laborales, así como formación en primeros auxilios, ergonomía y formación integrada (prevención, medioambiente, seguridad alimentaria, etc.).

ACCIDENTES LABORALES

Ante cualquier accidente laboral que se produce en nuestra organización, realizamos un proceso de investigación para finalmente implementar las medidas correctivas necesarias.

Dicho proceso se estructura en tres fases.

Recopilación de datos

La primera fase es la de recogida de datos y se busca reconstruir in situ, qué circunstancias ocurrieron en el momento inmediatamente anterior al accidente que permitieron o hicieron posible la materialización de estos. Así, tipo de accidente, tiempo, lugar, condiciones del agente material, condiciones materiales del puesto, formación y experiencia del perjudicado, y todos aquellos datos complementarios que se juzguen de interés para describir secuencialmente cómo se desencadenó el accidente.

Para ello, hay que tener en cuenta varios aspectos:

- Evitar la búsqueda de responsabilidades. Se buscan causas y no se hace responsable.
- Aceptar solo hechos probados. Los hechos correctos y objetivos deben ser reconocidos y no las interpretaciones o los juicios de valor.
- Llevar a cabo la investigación de la manera más inmediata posible al evento.
- Preguntar a las diferentes personas que pueden facilitar datos (accidente, testigos, gerente o mando directo...)

- Reconstruir el accidente “in situ”. Para la perfecta comprensión de lo que ha sucedido, es importante conocer la disposición de los lugares y la organización del espacio de trabajo.

- Recopilar información tanto sobre las condiciones materiales de trabajo (instalaciones, máquinas...), como sobre las condiciones organizativas (métodos y procedimientos de trabajo...), como sobre el comportamiento humano (cualificación profesional, competencias, formación...)

La calidad del análisis posterior depende de la calidad de los datos recogidos, esto nos da una idea de la importancia de esta fase de recogida de datos ya que un análisis riguroso de causas solo es posible si previamente la recogida de datos ha sido correcta.

Organización de los datos

En una segunda fase, se organiza toda la información existente. A partir de los datos recogidos en la fase anterior, obtendremos las causas inmediatas y básicas del accidente.

Entendemos como causas, aquellos actos, fallos o condiciones que contribuyen directamente a la actualización del riesgo.

Medidas preventivas

A la vista de la investigación realizada, y de los resultados obtenidos en la misma, se propondrán las medidas oportunas para evitar la repetición del accidente. Dichas medidas preventivas afectarán tanto al factor técnico como al factor humano.

El objetivo de cualquier investigación de accidentes es la aplicación de medidas preventivas resultantes del correcto análisis de las causas.

ABSENTISMO LABORAL

Estas son algunas de las medidas que promovemos para la prevención del absentismo laboral:

- Formación para directivos y supervisores sobre cómo gestionar las ausencias, de acuerdo con la política de la empresa.

- Información interna sobre los índices de absentismo y enfermedad.

- Un gestor de salud laboral ayuda con las ausencias frecuentes y de larga duración, las derivaciones de salud laboral y la vigilancia de la salud.

A continuación, detallamos la información relacionada con los accidentes laborales:

Tabla 25. Accidentes y enfermedades laborales
Ejercicio 24-25

	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes mortales	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes mortales	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias	5	3	8
Tasa de frecuencia accidentes laborales con grandes consecuencias	0,83	0,64	0,75
Accidentes laborales	118	91	209
Tasa de frecuencia de accidentes laborales	19,64	19,28	19,48
Enfermedades laborales	0	0	0
Tasa de frecuencia de enfermedades laborales	0,00	0,00	0,00
Número de horas trabajadas	6.007.674	4.719.921	10.727.596
Número de horas de absentismo	15.792	11.440	27.232
Tasa de gravedad	0,33	0,30	0,32

Tasas calculadas sobre 1.000.000 horas trabajadas.

Tabla 25. Accidentes y enfermedades laborales
Ejercicio 23-24

	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes mortales	0	0	0
Tasa de frecuencia de accidentes mortales	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias	4	1	5
Tasa de frecuencia accidentes laborales con grandes consecuencias	0,79	0,26	0,56
Accidentes laborales	173	68	241
Tasa de frecuencia de accidentes laborales	34,19	17,46	26,91
Enfermedades laborales	1	0	1
Tasa de frecuencia de enfermedades laborales	1,98	0,00	1,12
Número de horas trabajadas	5.060.193	3.894.304	8.954.497
Número de horas de absentismo	15.888	9.440	25.328
Tasa de gravedad	0,39	0,30	0,35

GRI: 403-9 GRI: 403-10

Tasas calculadas sobre 1.000.000 horas trabajadas.

PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Más allá de todas las iniciativas acometidas en AMFRESH en cumplimiento con las normativas laborales en materia de seguridad y salud, implementamos distintas acciones en nuestras unidades de negocio para promocionar la seguridad y salud.

Durante el ejercicio 2024-2025 hemos continuado con algunos de los servicios y programas de promoción de la salud como:

- En España: servicio de fisioterapia en nuestros centros productivos de cítricos en Valencia, dado que un número significativo de las enfermedades de los trabajadores están relacionadas con el sistema musculoesquelético y las medidas de ergonomía, como rotación laboral y formación a los trabajadores en materia de ergonomía.

- En Reino Unido, Healthshield que incluye servicios de atención al empleado con acceso a servicios médicos y ayudas ante tratamientos odontológicos, oftalmológicos, etc.; calendario del bienestar y talleres de salud ocupacional con el objetivo de concienciar a los trabajadores de la importancia del cuidado de la salud.

- Además, durante el ejercicio 2024-2025, se ha implementado una nueva iniciativa, “Reglas de Oro de Seguridad”, con el objetivo de impulsar los estándares de seguridad y salud en todos los niveles de la organización.

- Finalmente se han desarrollado vídeos de aprendizaje online para mejorar la seguridad y salud, mostrando los procedimientos y protocolos de actuación de una forma más visual, superando así barreras idiomáticas.

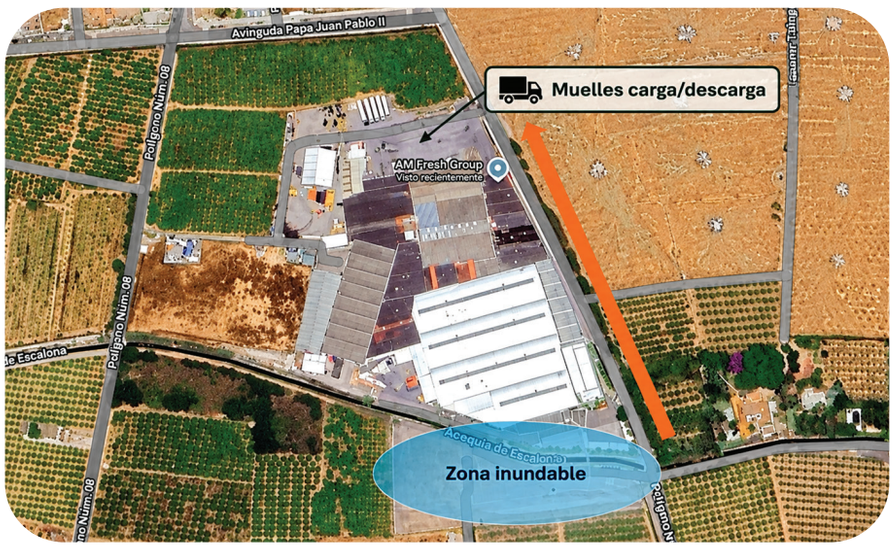
Protocolo de Actuación ante Fenómenos Adversos de Carácter Meteorológico

Destacamos la aprobación en España del Protocolo de Actuación ante Fenómenos Adversos de Carácter Meteorológico, cuya finalidad es conseguir la máxima protección para las personas, bienes y medioambiente, que puedan resultar afectados a consecuencia de fenómenos adversos de carácter meteorológico que se puedan producir en las proximidades de las instalaciones de la empresa de AMFresh Spain.

- Prever la estructura organizativa y la operatividad para la intervención en emergencias por fenómenos adversos de carácter meteorológico.
- Especificar las medidas preventivas de la empresa que incluye procedimientos de información y alerta a todos los trabajadores que desarrollen actividad en los centros de trabajo de AMFresh Spain.
- Desarrollar el catálogo de los medios y recursos disponibles en la empresa.

En dicho protocolo se han establecido una serie de medidas preventivas en función del nivel de alerta que sea comunicado por las autoridades pertinentes, pudiendo llegar a la suspensión de las actividades laborales en los centros de producción en caso de alcanzar el nivel de alerta máximo.

Asimismo, se establecen medidas de actuación una vez se han producido los eventos climatológicos extremos (fuertes lluvias), como revisar las condiciones generales del centro de trabajo con el objetivo de garantizar la seguridad de los trabajadores.



4.7. Comprometidos con nuestra comunidad y con la sociedad

En AMFRESH reconocemos y valoramos profundamente el impacto positivo que nuestras actividades pueden tener en las comunidades donde opera. Desde el principio, hemos adoptado un enfoque de responsabilidad social empresarial que prioriza el bienestar de las comunidades locales y busca contribuir positivamente a su desarrollo y prosperidad.

Nuestra actuación se sustenta en tres pilares fundamentales: impacto en la comunidad local, fomento del empleo y la educación, donaciones y patrocinio.

FOMENTO DEL EMPLEO Y EDUCACIÓN

En AMFRESH priorizamos el fomento del empleo y la educación local. Creemos que el crecimiento económico sostenible comienza con oportunidades de empleo significativas y accesibles.

Colaboración con instituciones

Colaboramos con instituciones educativas en las zonas donde operamos.

Este ejercicio hemos asistido a jornadas en Peterborough College para impartir charlas a estudiantes sobre formación profesional y oportunidades de la industria de productos frescos.



Imagen: Jornada Peterborough College

En esta misma línea, la empresa del grupo Uvasdoce FRESH se ha involucrado con un centro educativo de la zona en la que opera participando en jornadas de formación centrada en el emprendimiento “Xprende” y colaborando con un evento deportivo que promueve la práctica del deporte y la vida saludable.



Imagen: Jornada Xprende

Además de generar un impacto positivo en las comunidades cercanas a las regiones donde operamos, en AMFRESH trabajamos por generar un impacto positivo en la sociedad a escala global.

Muestra de ellos son los proyectos desarrollados en nuestras unidades de negocio de flores (MMFlowers) y genética (BLOOM FRESH).

Proyecto Naivasha (Kenia)

MMFlowers ha invertido, junto con un cliente estratégico en un proyecto de salud y nutrición infantil en una de las principales zonas de aprovisionamiento de materias primas en Naivasha, Kenia. El proyecto consiste en construir una cocina, un comedor y un huerto nutricional en una escuela local y proporcionará un almuerzo diario gratuito a 1.500 alumnos de entre 6 y 14 años, la mayoría hijos de trabajadores de fincas de cultivo de flores. Con este proyecto, pretendemos generar un impacto positivo en las perspectivas de empleo a largo plazo de la población infantil de la zona, al mejorar las condiciones de acceso a la educación de esta población.

Proyecto plantación uva de mesa en República Dominicana

BLOOM Fresh, plenamente consciente de su papel como agente de cambio, impulsa generar un impacto positivo en la sociedad.



Image: https://www.portalfruticola.com/noticias/2025/05/29/uva-de-mesa-dominicana/

En este contexto, el proyecto de uvas de mesa BLOOM FRESH en República Dominicana, desarrollado en colaboración con el Ministerio de Agricultura durante los últimos cinco años, alcanzó un nuevo hito: el envío del primer contenedor comercial de uvas a Estados Unidos en mayo de 2025.

El envío, que incluyó 2,250 cajas (16 toneladas) de uvas Timpson y 550 cajas de uvas Allison, representa un logro importante no solo para BLOOM FRESH, sino también para el sector agrícola del país. Esto se refleja en las palabras del presidente de la República Dominicana, Luis Abinader:

"La primera cosecha comercial de uvas de mesa Bloom Fresh es un momento histórico para nuestro país. Representa el potencial de la agricultura dominicana para alcanzar nuevos niveles de calidad y presencia en el mercado global."

A lo largo de este programa, BLOOM FRESH ha proporcionado liderazgo estratégico, tecnología de vanguardia y experiencia técnica, con su equipo de especialistas diseñando y liderando sesiones de capacitación, y equipando a los agricultores y organizaciones agrícolas locales con los conocimientos y herramientas necesarios para cultivar variedades de uva de mesa premium.

Este proyecto, destinado a diversificar la producción agrícola de la región con el cultivo de uva de mesa tiene por objetivo posicionar a la República Dominicana como un exportador clave de este producto al mercado norteamericano.

Uno de los impactos más significativos de este proyecto es su impacto social, mediante la generación de puestos de trabajo directos e indirectos. Se estima que el proyecto genera 7 puestos de trabajo directos por hectárea plantada. Permite así, la salida de la pobreza de las zonas donde se cultiva la uva de mesa, así como el desarrollo de zonas del país históricamente más deprimidas.

Este programa tiene por objetivo generar más de 100 millones de dólares en ingresos para la industria dominicana y más de 10,000 nuevos empleos en los próximos cinco años.

DONACIONES

Nuestra filosofía de la responsabilidad social se materializa también, a través de donaciones y patrocinio.

Reconocemos la importancia de apoyar a organizaciones y proyectos locales que abordan necesidades críticas y promueven el bienestar comunitario.

Desde contribuciones financieras hasta donaciones de productos y tiempo voluntario de nuestros empleados, nos esforzamos en ser un socio activo en la construcción de comunidades más fuertes y saludables.

Dentro del Reino Unido, colaboramos con organizaciones benéficas locales recaudamos fondos durante todo el año.

Destacamos las siguientes iniciativas durante el ejercicio 2024-2025:

- Macmillan Coffee Morning: seguimos colaborando con la asociación Macmillan de apoyo a enfermos de cáncer, mediante la recaudación de fondos.
- Magpas Air Ambulance: mantenemos un año más nuestra colaboración con esta causa, muy cercana a nuestras instalaciones en Alconbury, recaudando fondos con acciones como rifas benéficas y como la participación de algunos trabajadores en la Media Maratón de Cambridge.

- Prestley Wood Academy: hemos iniciado nuestra colaboración con la escuela para niños con necesidades especiales realizando donaciones semanales de fruta, así como donaciones de libros.

- Donaciones de fruta, ropa y comida.



Imagen: Donación Prestly Wood Academy

En el Reino Unido, en la unidad de negocio de Flores apoyamos a organizaciones benéficas locales mediante donaciones de productos y contribuciones económicas, así como a través de voluntariado.

Durante el ejercicio 2024-2025, hemos fortalecido las relaciones con la comunidad en nuestro principal centro de procesado en Huntingdon. Las principales actividades desarrolladas han sido:

- Establecer vínculos con el alcalde de Huntingdon para comprender las necesidades locales y donar productos de MM Flowers a organizaciones benéficas locales.

- Recaudar fondos para apoyar a organizaciones benéficas locales.

- Conectar con escuelas locales mediante talleres de elaboración de coronas florales.

- Asistir a ferias de carreras profesionales en institutos y universidades

Adicionalmente y, por segundo año consecutivo se ha completado el reto de “The Yorkshire Three Peaks National Challenge”, recorriendo a pie los picos Pen-y-Ghent, Whernside e Ingleborough Gales en solo 12 horas. Con ello, consiguieron una recaudación de más de 5.000 libras esterlinas, que donaron a las organizaciones MAGPAS Air Ambulance y Prestly Wood Academy, ambas asociaciones localizadas en Huntington, cerca de la sede de MMFlowers.



Imagen: Equipo MMFlowers en “The Yorkshire Three Peaks Challenge”

Seguimos realizando en España nuestras donaciones de fruta a residencias dedicadas al cuidado de personas de la tercera edad.

Por segundo año consecutivo la empresa Uvasdoce FRESH patrocinó la II Carrera Solidaria de Monforte contra el cáncer, con aportación dineraria y en producto.

DONACIONES

Fundación Princesa de Girona

Durante el ejercicio 2023-2024 AMFRESH se incorporó como patrono de la Fundación Princesa de Girona, dedicada a la promoción del talento joven: “Siempre con los jóvenes”.

El propósito de esta fundación es estar siempre al lado de los jóvenes, siendo una ayuda en todos los aspectos críticos del desarrollo de la juventud y un respaldo para superar las barreras que los jóvenes encuentran en su incorporación a la sociedad.

La Fundación Princesa de Girona desarrolla programas como “Generación Talento” o “Generación Docentes” que ofrecen a los jóvenes las herramientas necesarias para desarrollar sus carreras profesionales o impulsar proyectos que generen un impacto positivo en la sociedad.

Desde AMFRESH compartimos los valores de esta fundación y nos sentimos plenamente orgullosos de formar parte de este proyecto, cultivando la próxima generación de talento e innovación, fomentando nuestros valores fundamentales de excelencia, colaboración y visión de futuro.

Durante este ejercicio 2024-2025 hemos mantenido nuestro compromiso con la Fundación Princesa de Girona, que además se ha visto reforzado con nuestra participación en el Foro Talento Joven.
AMFRESH Group tuvo el honor de acudir y participar en el Foro de Talento Joven celebrado por la Fundación.

En dicho evento, AMFRESH presentó “FRESH Nexus” plataforma avanzada de inteligencia de datos de AMFRESH diseñada para elevar toda la industria de alimentos frescos. Al integrar el comportamiento del consumidor, los datos del punto de venta, la dinámica de la categoría y las tendencias emergentes, FRESHNexus proporciona una visión de 360° del rendimiento en toda la cadena de valor, desde la innovación varietal y la agricultura hasta la ejecución minorista. Esta inversión estratégica en información procesable en tiempo real permite a AMFRESH y a sus socios tomar decisiones más inteligentes y rápidas, anticipar los cambios en la demanda y co-crear soluciones más saludables y relevantes para los consumidores del mañana.



Imagen: S.M. el Rey Don Felipe VI y D. Álvaro Muñoz, CEO de AMFRESH, en el Foro de Talento Joven de la Fundación Princesa de Girona.



Imagen: Presentación Fresh Nexus en Foro Talento Joven 2025- Fundación Princesa de Girona.

Además, nuestras unidades de negocio han mantenido sus acciones con las comunidades locales en las que operan, ya sea mediante las acciones de patrocinio que venían desarrollando e implementando nuevas iniciativas.

Entre las iniciativas de patrocinio realizadas en España, hemos continuado un año más con el patrocinio de la Carrera de Empresas de Valencia,

Adicionalmente desde nuestras actividades en España continuamos patrocinando los eventos festivos y deportivos locales de la zona donde operamos (Càrcer y Pobla Llarga en Valencia).

Uvasdoce FRESH ha mantenido su implicación con asociaciones culturales y deportivas de Monforte del Cid (localidad en la que opera) como la Banda de Música La Lira, el Libro de las Fiestas Patronales y en eventos locales como las 24h de Fútbol Sala.

También ha renovado el patrocinio de clubes deportivos locales con aportaciones económicas. Algunos de estos clubes deportivos son Montforte Club de Fútbol (equipos masculino y femenino) y Siluetas Equipo Femenino de Patinaje.

Finalmente, este ejercicio 2024-2025, a raíz de las inundaciones en la zona de Valencia, DANA en octubre de 2024, AMFRESH se ha unido en respuesta a esta emergencia, aportando el apoyo necesario en las comunidades afectadas.

Hemos colaborado con Cruz Roja duplicando cada donación que nuestros compañeros y partners al fondo de ayuda de la Cruz Roja para los afectados por las inundaciones en Valencia.

Durante el ejercicio, el grupo ha destinado un total de 102.049 € a donaciones (14.305 € en ejercicio 2023-2024) y 5.587 € a patrocinio (2.000 € en ejercicio 2023-2024), en apoyo a las iniciativas sociales, culturales y deportivas descritas.



Imagen: AMFRESH GROUP

5. Comprometidos con la salud y la nutrición

5.1. Comprometidos con nuestros clientes y consumidores

La calidad de los productos constituye un pilar fundamental en el modelo de AMFRESH y la base sobre la que se ha consolidado nuestra trayectoria en el sector agroalimentario. Garantizamos el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, de las regulaciones internacionales y de los más altos estándares de calidad y seguridad alimentaria.

En relación con los consumidores finales, el modelo de negocio del Grupo, orientado principalmente a clientes profesionales y canales intermedios, implica que no se reciban de forma directa quejas o reclamaciones de consumidores finales que deban ser objeto de reporte específico. El número de quejas y reclamaciones de consumidores finales registradas es poco significativo y no resulta material a efectos de información no financiera. En cualquier caso, aquellas incidencias que pudieran producirse se gestionan de manera descentralizada a través de las áreas de Calidad de cada una de las unidades de negocio, conforme a los procedimientos internos establecidos y a la normativa aplicable en cada mercado.

Desde AMFRESH somos conscientes del rol que tiene el sector agroalimentario en un cambio hacia dietas más saludables y sostenibles.

AMFRESH presta especial atención a las preferencias y tendencias del mercado, adaptando su oferta a la creciente demanda de productos frescos, naturales y saludables, en línea con su propósito de promover una alimentación sostenible y de calidad.

En AMFRESH nos esforzamos por contribuir a dietas sostenibles más saludables suministrando alimentos frescos y nutritivos para satisfacer las necesidades de nuestra creciente población global. Contamos con una amplia cartera de productos no procesados o procesados mínimamente.

Como parte de AMFRESH, la misión de nuestra actividad de innovación varietal desarrollada por las unidades de negocio BLOOM FRESH y GENESIS FRESH es avanzar hacia un nuevo horizonte de cultivo de alimentos frescos sostenibles para una nutrición saludable y natural para una población global.

El principal pilar donde se sustenta nuestro esfuerzo de ofrecer al es la innovación.

Apostamos por la innovación como medio para conseguir:

- Mejorar el acceso a opciones más saludables
- Mejorar el cultivo hacia una agricultura sostenible

Trabajamos en mejorar las características de nuestros productos para potenciar los ya grandes beneficios para la salud de los cítricos, uva de mesa, cerezas y resto de nuestra gama de productos, y, en el desarrollo de perfiles de sabor nuevos.

La resistencia a enfermedades es uno de los pilares sobre el que se sustenta la innovación de uvas de mesa de BLOOM FRESH.

Las uvas de mesa son un cultivo altamente susceptible al mildiu y oídio, lo que significa que a nivel global requieren una cantidad desproporcionada de fungicidas en relación con su superficie cultivada.

En el ejercicio 2024-2025, BLOOM FRESH, las hibridaciones realizadas en su centro de innovación en Murcia contaron con resistencia a enfermedades en uno de los parentales, y la empresa ya está trabajando

las primeras variedades resistentes a enfermedades para ensayos comerciales y producción.

Las variedades resistentes a enfermedades tendrán un impacto ambiental y social positivo, al permitir a los agricultores reducir significativamente los niveles de productos químicos necesarios para cultivar uvas de mesa y, adicionalmente, aportar un beneficio económico, al ser más rentables de producir que las variedades tradicionales.

La producción de las variedades desarrolladas por GENESIS FRESH se orienta en conseguir características beneficiosas para la salud.

Muestra de ellos son nuestras nuevas variedades de cítricos y uva de mesa:

Alizza Fruit™

The Alizza Fruit es un híbrido de mandarina y pomelo desarrollado por el Instituto Volcani en Israel, gestionado por Genesis FRESH y cultivado en España y Sudáfrica por AMFRESH Group y sus socios productores. Con una alta productividad, este cítrico se caracteriza por su gran tamaño, un color amarillo anaranjado muy atractivo, piel suave y fina. También destaca por la ausencia total de semillas, su gran cantidad de zumo.

Sus principales atributos para la salud de los consumidores son su capacidad de actuar como un buen potencial antibacteriano natural, así como la ausencia de furanocumarinas, evitando interacciones con medicamentos incompatibles con el pomelo.

The Alizza Fruit ha sido galardonada con los “Superior Taste Awards concedidos por el International Taste Institute (ITI) de Bruselas.

Este galardón fue otorgado por su calidad organoléptica además de por la experiencia de consumo completa: primera impresión, aspecto estético, aroma, sabor, textura, experiencia y sensación final.

Halloweena™

Halloweena es una nueva variedad de mandarina fácil de pelar con forma de calabaza, piel multicolor y pulpa dulce y prácticamente sin pepitas. Se asemeja a una calabaza, lo que la hace ideal como snack saludable para las celebraciones de Halloween.



Imagen: Halloweena

Onix™

Onix es una variedad de naranja pigmentada con una coloración externa única, y una pulpa rica en antocianinas (antioxidante) y aportando grandes beneficios para la salud, entre otros cardiovascular, neurológico y antiinflamatorio.

Además, Onix destaca por alcanzar un tamaño óptimo, firmeza y una coloración externa ideal temprana, lo que permite una cosecha anticipada. Onix exhibe una resistencia excepcional en el árbol y una sobresaliente vida postcosecha, extendiendo su ventana de venta a aproximadamente cuatro o cinco meses en cada hemisferio.

Las variedades Halloweena y Onix fueron nominadas entre las cinco finalistas de Fruit Logistica Innovation Awards (FLIA25) y la variedad Onix obtuvo finalmente el galardón.

https://www.freshfruitportal.com/news/2025/02/03/genesis-fresh-part-of-am-fresh-group-redefines-citrus-innovation-with-halloweena-and-onix/

BOOMBITES™

Tras más de diez años de hibridaciones llevadas a cabo de forma natural, combinando algunas de las mejores uvas de mesa del mundo con variedades de uva de pulpa roja tradicionalmente utilizadas para la producción de vino, BLOOM FRESH ha desarrollado las primeras Red Berry Grapes del mundo, bajo la marca BOOMBITES™ que se consumen igual de bien que las mejores uvas de mesa, pero que tienen una pulpa interna de color rojo intenso.

Entre los beneficios que destacamos de esta nueva variedad de uva de mesa son:

- Altos niveles de antioxidantes comparables con superfrutas como los arándanos, y de resveratrol, un compuesto vegetal asociado con efectos positivos en la salud cardiovascular y el envejecimiento saludable.

- Capacidad para reducir de manera significativa la cantidad de glucosa absorbida en el organismo, contribuyendo así a una dieta más saludable y al bienestar de los consumidores.



Imagen: BOOMBITES

Mojito Fresh™

La variedad Mojito Fresh™ es resultado de las sinergias entre las filiales de AMFRESH, BLOOM FRESH y Uvasdoce FRESH.

Se trata de una variedad de uva de mesa, resultado de hibridación natural, con un nuevo sabor, herbáceo y mentolado, generado a partir de la mezcla de sabores moscatel y labrusca, que además está disponible al mercado en el momento más caluroso del año.



Imagen: Mojito Fresh

5.2. Calidad y seguridad alimentaria

La seguridad y la calidad alimentaria son componentes críticos del sector alimentario y agrícola, garantizando que los alimentos que consumimos sean seguros, nutritivos y libres de contaminantes.

Somos conscientes de la relevancia que tiene la calidad y seguridad alimentaria, entre otros:

- Protección de la salud pública
- Confianza del consumidor
- Cumplimiento normativo
- Acceso al mercado
- Sostenibilidad

Por ese motivo, en AMFRESH trabajamos firmemente para garantizar que nuestras operaciones cumplen con los más estrictos estándares de calidad y seguridad alimentaria.

La seguridad y la calidad alimentaria son críticos del sector alimentario y agrícola, ya que garantizan que los alimentos que consumimos sean seguros, nutritivos y estén libres de contaminantes.

El Grupo AMFRESH, impulsado por su misión y como participante clave en la industria alimentaria en numerosos países, trabaja para garantizar sistemáticamente la seguridad y la calidad de sus productos para los consumidores.

Certificaciones Calidad y Seguridad Alimentaria

En nuestras unidades de negocio y operaciones, nos dedicamos a suministrar productos que cumplan rigurosos requisitos de seguridad, superando al mismo tiempo las expectativas de clientes y consumidores.

Las certificaciones de calidad y seguridad alimentaria desempeñan un papel crucial a la hora de garantizar que los productos alimentarios son seguros para el consumo y cumplen las normas de calidad.

Nos adherimos a certificaciones reconocidas mundialmente para garantizar el cumplimiento y la coherencia en nuestras operaciones (explotaciones agrícolas y almacenes de envasado) y cuyas auditorías de certificación son realizadas por organismos independientes.

Las principales certificaciones con las que trabajamos se encuentran dentro del marco GFSI (Global Food Safety Initiative) con reconocimiento internacional. Son las siguientes:

- Global G.A.P. (Good Agricultural Practices): programa de certificación de productos agrícolas, centrado en la seguridad alimentaria, la sostenibilidad medioambiental y el bienestar de los trabajadores.

- Normas Globales del British Retail Consortium (BRC): Las Normas Globales BRC proporcionan un marco para la seguridad alimentaria y la gestión de la calidad.

- La certificación IFS Food forma parte de las Normas Internacionales Destacadas (IFS), cuyo objetivo es garantizar que los productos alimentarios sean seguros, cumplan los requisitos legales y sean de alta calidad. La certificación IFS Food es una norma mundialmente reconocida que garantiza la seguridad y la calidad de los alimentos en la cadena de suministro.

En AMFRESH venimos fomentando la calidad y seguridad alimentaria, muestra de ello es nuestra filial en Francia Agri-commerce, pionera en el sector en Francia al obtener la certificación IFS Broker desde el año 2013.

Nos esforzamos, todos los años, por renovar y ampliar las certificaciones de nuestras unidades operacionales, muestra de ellos son la renovación de la certificación LEAF por nuestras filiales Uvasdoce FRESH y AMFRESH Citrus Farming en este ejercicio 2024-2025.

Al priorizar la calidad y seguridad alimentaria, AMFRESH no sólo salvaguarda la salud y la confianza de los consumidores, sino que también refuerza su posición como un integrante fiable y responsable en la cadena mundial de suministro alimentario.



6. Comprometidos en nuestra forma de actuar

6.1. Nuestra ética empresarial

En AMFRESH, la ética empresarial constituye la base de nuestra gobernanza corporativa y se sustenta en tres pilares fundamentales:

- El respeto a los derechos humanos
- La lucha contra la corrupción y el soborno, y
- La transparencia.

Promovemos el respeto y la protección de los derechos humanos en todas nuestras operaciones y a lo largo de la cadena de suministro, garantizando condiciones laborales dignas y la erradicación de cualquier forma de esclavitud moderna. Trabajamos con proveedores que comparten nuestros valores éticos y nuestro compromiso con prácticas responsables.

Adoptamos una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, reforzada mediante políticas específicas que aseguran una actuación profesional, justa e íntegra en todos los ámbitos del negocio. Fomentamos la transparencia como principio esencial para generar confianza y fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés.

Muestra de este compromiso son las políticas corporativas aprobadas en materia de protección de los derechos humanos, prevención del soborno y la corrupción, prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como la política de canal de denuncias, que garantiza un entorno de integridad, transparencia y responsabilidad en toda la organización.

Además, contamos con la figura del Compliance Officer, responsable de velar por el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos de cumplimiento y la correcta aplicación de las políticas internas en todos los países donde operamos.

6.2. Respeto de los derechos humanos

Como grupo empresarial en AMFRESH y nuestras sociedades filiales o vinculadas hemos mantenido a lo largo de toda nuestra historia el respeto a los derechos humanos, según los principios éticos y la cultura corporativa que guían el desarrollo de nuestras actividades.

En AMFRESH, consideramos que respetar y promover estos derechos es esencial para construir relaciones sólidas y sostenibles con todas las partes interesadas. Entendemos que el respeto de los derechos humanos no solo es una responsabilidad moral, sino también un requisito legal y ético en el entorno empresarial actual. Cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos no solo es lo correcto, sino que también es esencial para garantizar la reputación, la sostenibilidad y la viabilidad a largo plazo de nuestra empresa.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Para ello, hemos aprobado una política corporativa de Protección de los Derechos Humanos de aplicación a todas las sociedades filiales o vinculadas.

En dicha política se fija que toda nuestra actuación en cuanto a procedimientos, actividades y operaciones relacionada con los derechos humanos se sustenta sobre las bases internacionales de referencia establecidas en el seno de las Naciones Unidas, incluyendo, entre otros, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI Base Code).

El cumplimiento de los compromisos establecidos en esta Política es obligatorio para todos los empleados del Grupo y de sus sociedades participadas. Asimismo, el respeto a los derechos humanos constituye un requisito esencial para todas las personas físicas y jurídicas que mantengan relaciones comerciales con AMFRESH. En este sentido, se exige a todos los proveedores de bienes y servicios, contratistas, subcontratistas, productores, asesores, consultores externos y demás colaboradores, la adhesión a los principios contenidos en esta Política, así como el cumplimiento de las normas laborales y de derechos humanos reconocidas a nivel internacional.

AMFRESH mantiene una expectativa explícita de compromiso con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"), y con el resto de los estándares y normas en las que se marcan los siguientes compromisos para con los derechos de los trabajadores:

- Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas.
- Erradicación del trabajo infantil
- Trabajo decente
- Diversidad, inclusión y no discriminación
- Prácticas de reclutamiento y migración laboral
- Seguridad, salud y bienestar de los trabajadores
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Equilibrio de la vida personal y profesional
- Igualdad de oportunidades
- Formación y capacitación.

AMFRESH mantiene su compromiso de evitar causar o contribuir activamente a cualquier forma de impacto adverso sobre los derechos humanos. Para ello, ha implementado una serie de normas y políticas internas que complementan esta Política y refuerzan su compromiso con la promoción de las libertades y la dignidad de las personas que

forman parte del Grupo, del entorno en el que opera y de su cadena de valor. Estas normas y políticas se guían, entre otros, por los estándares y principios establecidos en los marcos internacionales mencionados.

CANAL DE DENUNCIAS

Dentro del marco de la Ley de Protección al Denunciante AMFRESH aprobó su Política del Canal de Denuncias.

Dicha Política de Canal de Denuncias tiene por objetivo proporcionar, de conformidad con a los empleados un método para notificar cualquier conocimiento o sospecha fundada que puedan tener acerca de una conducta indebida, ya sea conocida o sospechada, en el marco de sus operaciones, actuando de manera responsable y de buena fe, al tiempo que se les protege contra cualquier tipo de represalia.

Hemos implantado de forma corporativa el canal de denuncias en la página web que permite a todo el personal y personas externas poner en conocimiento del departamento de cumplimiento cualquier situación irregular, y así poder realizar la correspondiente investigación interna.

Los principios que rigen esta política son:

Confidencialidad

Garantizamos la confidencialidad de la denuncia, el derecho a la intimidad, el honor, y a la propia imagen de todas las personas que participen o se vean involucradas directa o indirectamente en las actuaciones establecidas en el procedimiento.

Esto brinda a todos los empleados el curso de acción correcto para denunciar violaciones de derechos humanos de forma anónima.

No represalias

Garantizamos a nuestros empleados la no existencia de represalias contra el denunciante por parte de los superiores jerárquicos o cualquier persona relacionada con los hechos alegados.

Autoridad e independencia

La gestión del Canal de Denuncias en AMFRESH corresponde al Compliance Officer.

El proceso del Canal de Denuncias está parcialmente externalizado lo que refuerza la objetividad y el debido tratamiento de todas las denuncias.

El proceso de gestión de denuncias a través del Canal de Denuncias consta de los siguientes pasos:

- Recepción de denuncia
- Análisis preliminar de los hechos denunciados
- Investigación y comprobación de los hechos denunciados
- Informe

En la gestión de las denuncias se dará cumplimiento a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a las distintas sociedades del Grupo.

Durante el ejercicio 2024-2025, se han gestionado a través del canal de denuncias corporativo 4 incidencias. Al cierre del ejercicio todas estas incidencias habían sido revisadas por la organización y 3 de ellas cerradas sin acción necesaria por parte de la organización. La incidencia abierta a la fecha de cierre del ejercicio 2024-2025 (31 de agosto de 2025) quedó cerrada en los primeros días del ejercicio 2025-2026.

Adicional al canal de denuncias corporativo, determinadas filiales del Grupo cuentan con mecanismos adicionales para tratar quejas en caso de violación de derechos humanos. Estos mecanismos están en línea con los requisitos legales del lugar donde opera la entidad.

Garantizan que los empleados tienen la oportunidad de buscar asesoramiento y reportar cualquier comportamiento no ético o ilegal. Esto nos ayuda a mantener la integridad de la organización y seguridad de los empleados en el lugar de trabajo, proporcionando líneas directas gestionadas por terceros independientes con enlaces directos y anónimos a nuestros equipos de recursos humanos para abordar los problemas planteados. Muestra de ello es Speak Up, servicio externo contratado donde se investigan las denuncias de forma confidencial.

Durante el ejercicio 2024-2025, el Grupo registró tres incidencias relacionadas con posibles situaciones de discriminación o trato desfavorable (tres en el ejercicio 2023-2024). Dichas incidencias fueron comunicadas y tramitadas a través de los canales internos habilitados.

De las incidencias registradas, una ha dado lugar a la adopción e implementación de las correspondientes medidas correctivas y de remediación. Las dos incidencias restantes se encuentran, a la fecha de formulación del presente Estado de Información No Financiera, en fase de análisis e investigación, de conformidad con los procedimientos internos establecidos.

RELACIONES TRABAJADORES-EMPRESA

En AMFRESH, creemos firmemente que unas sólidas relaciones entre trabajadores y empresa contribuyen a crear un entorno laboral productivo, justo y seguro. Fomentar y promover la relación entre trabajador y empresa nos permite reforzar nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades.

En Reino Unido, hemos desarrollado distintos medios de comunicación y canales directos para que las inquietudes y preocupaciones de los trabajadores se canalicen adecuadamente y lleguen a la empresa mediante:

- Comité de trabajadores: “Your Voice” para ayudar a garantizar que las empresas operen cumpliendo con los derechos de la fuerza laboral, incluida la prevención de riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.
- Reuniones mensuales donde se abordan quejas y sugerencias, estas son presentadas por los trabajadores y los comités de trabajadores.
- Buzones de sugerencias.
- Speak Up (NAVEX Global) es la línea directa independiente, disponible en varios idiomas (inglés, español, búlgaro, letón, rumano, polaco, lituano, ruso), que también está disponible para abordar cualquier preocupación de denuncia.

FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En Reino Unido, realizamos formación y comunicación en materia de esclavitud moderna en todos los niveles de la organización, como parte del programa de inducción y con campañas específicas durante el año.

En la unidad de negocio de flores en Reino Unido hemos llevado a cabo capacitación sobre concienciación sobre la esclavitud moderna para todo el personal como parte de su inducción en la empresa, además se requiere una capacitación adicional más detallada para todos los líderes de sección y línea.

CERTIFICACIONES SOCIALES

Las auditorías y certificaciones sociales son herramientas esenciales para evaluar el desempeño social de las organizaciones, especialmente en relación con su impacto en los empleados, las comunidades y el medio ambiente.

Estas certificaciones son esenciales para las organizaciones que buscan mostrar prácticas éticas, responsabilidad social y el cumplimiento de los estándares laborales.

Contar con estas certificaciones puede ayudar a las empresas a mejorar su reputación, aumentar la transparencia en la cadena de suministro y fomentar mejores relaciones con nuestros colaboradores. En AMFRESH fomentamos la obtención y renovación de acreditaciones internacionalmente reconocidas como son:

- **SMETA:** auditoría ética ampliamente reconocida, desarrollada por Sedex (Supplier Ethical Data Exchange). Su objetivo es evaluar y mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro globales. La auditoría SMETA abarca cuatro áreas clave: estándares laborales, salud y seguridad, medio ambiente y ética empresarial.

- **GRASP:** módulo complementario de la certificación Global GAP, centrado específicamente en las prácticas sociales en la producción agrícola. Su objetivo es garantizar que los trabajadores sean tratados de manera justa y que sus derechos sean respetados en el sector agrícola.

- **SIZA:** iniciativa sudafricana destinada a promover prácticas éticas y sostenibles en el sector agrícola. Se centra en el cumplimiento social y busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas.

SMETA Sedex Members Ethical Trade Audit

GRASP

SIZA SUSTAINABLE AGRICULTURE IN SOUTH AFRICA

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DEL SECTOR Y FÓRUMS

En AMFRESH, somos conscientes del papel crucial que la colaboración con los distintos agentes de nuestra cadena de valor tiene para generar un impacto positivo en la protección de los derechos humanos.

Creemos que trabajar juntos en asociación mejora los estándares de la industria al promover la protección de los derechos humanos y las prácticas éticas a lo largo de nuestra cadena de suministro.

Muestra de ellos son nuestras colaboraciones con las siguientes organizaciones:

Food Network of Ethical Trading (FNET)

FNET es una organización que abarca los diferentes agentes de las cadenas de suministro de alimentos, desde el cultivo, la fabricación, el procesado, el suministro, la importación y la venta minorista

Su objetivo principal es colaborar, compartir y apoyarse mutuamente para desarrollar procesos sólidos de diligencia debida para identificar y actuar sobre cuestiones de derechos humanos para los trabajadores en las cadenas de suministro de alimentos.

Las empresas miembros varían en tamaño y enfoque: algunas participan en cadenas de suministro internacionales grandes y complejas, y otras se centran más en el Reino Unido con líneas de productos especiales.

Nuestras filiales en Reino Unido, AMFRESH UK y MMFlowers son miembros de FNET.

Stronger Together

Stronger Together es una organización sin ánimo de lucro cuya misión es trabajar para permitir que las organizaciones integren prácticas responsables de contratación y empleo, y mitiguen la explotación laboral en sus operaciones y cadenas de suministro.

Ofrece a las empresas formación práctica, recursos, servicios empresariales y programas de colaboración.

Nuestras unidades de negocio en Reino Unido y en España se trabajan con la Herramienta de Informes de Progreso de Stronger Together, lo que nos permite medir nuestros esfuerzos para eliminar los riesgos de esclavitud en nuestro negocio y cadenas de suministro, proporcionando un marco sobre el cual podemos realizar mejoras anuales.

En los lugares donde operamos mostramos carteles e información de Stronger Together con detalles de contacto y de apoyo.

Ejemplos de ellos son los talleres de capacitación de Stronger Together realizado por MMFlowers junto con Flamingo Horticulture y JZ Flowers por segundo año consecutivo. En dichos talleres de capacitación se forma a los productores de flores en Reino Unido, para que comprendan mejor la esclavitud moderna y el trabajo forzoso, con el objetivo que puedan prevenir, detectar y actuar ante casos de esclavitud moderna y trabajo forzoso,

Reforzamos con ello nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos y las prácticas éticas en toda la cadena de suministro.

SWS (Seasonal Worker Scheme) Taskforce

El grupo de trabajo del SWS es una iniciativa desarrollada por Stronger Together en el Reino Unido para trabajar de forma colaborativa en el desarrollo e implementación de acciones concretas que ayuden a salvaguardar y garantizar el acceso a los derechos de los trabajadores en el Seasonal Worker Scheme (SWS) del Reino Unido y en el sector hortícola británico en general.

El grupo de trabajo está compuesto actualmente por más de 50 organizaciones miembros, incluidos minoristas, productores, proveedores, operadores del programa, asociaciones sectoriales y profesionales, así como organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales, que contribuyen activamente y apoyan los distintos grupos de trabajo y actividades.

AMFRESH UK es miembro fundador desde 2024 y participa en las actividades del grupo de trabajo para colaborar con los productores del Reino Unido, compartir herramientas y guías, y prevenir y abordar cuestiones relacionadas con los derechos humanos.

Foro Comercio Ético

Los Foros de Comercio Ético son una iniciativa de colaboración que se estableció en 2015 para promover mejores condiciones de trabajo dentro del sector agroalimentario español.

Los Foros adoptan un enfoque de cadena de suministro integral, que reúne a supermercados, empresas importadoras, exportadoras y proveedoras, productores/as y otras partes interesadas externas, con

el objetivo común de mejorar las condiciones laborales en el sector agroalimentario.

El grupo AMFRESH es miembro de Foro de Comercio Ético en España a través de sus filiales, AMFRESH UK, AMFRESH Spain y Uvasdoce FRESH.



Imagen: Miembros de AMFRESH Spain, Uvasdoce FRESH y AMFRESH Group en el X Aniversario del Foro de Comercio Ético

Modern Slavery Intelligence Network (MSIN)

En otras unidades de negocio de AMFRESH destacamos como medida la iniciativa del negocio de flores en Reino Unido que, se unió a la Red de Inteligencia contra la Esclavitud Moderna (MSIN), una colaboración pionera sin ánimo de lucro en el sector alimentario del Reino Unido que fue creada en 2020 en respuesta a los hallazgos de la Operación Fort, la investigación sobre esclavitud moderna más importante realizada en el Reino Unido. Su objetivo es compartir los conocimientos en toda la industria alimentaria del Reino Unido para comprender los patrones y tendencias de la esclavitud moderna y utilizar estos para tomar medidas de erradicación de la esclavitud moderna.

Egyptian Ethical Trade Forum

El Foro Egipcio de Comercio Ético se fundó en diciembre de 2009 para facilitar una iniciativa empresarial de múltiples partes interesadas, en la que los participantes abordan cuestiones de aprovisionamiento responsable con el fin de encontrar soluciones realistas y alcanzables dentro del contexto local, mientras que la legislación nacional, los convenios de la OIT y el código base de la ETI sustentan las actividades del Foro.

AMFRESH es miembro financiador del foro y participa activamente en sus actividades, involucrando también a nuestros proveedores de la región para fomentar la colaboración.

Ethical Charter Implementation Program

Nuestra unidad de negocio en Norteamérica, durante este ejercicio ha continuado con la labor de liderar la implementación de un suministro ético y las prácticas laborales responsables en toda su cadena de suministro de productos frescos.

La empresa ha ampliado su participación en el Programa de Implementación de la Carta Ética (ECIP), involucrando a casi todos sus socios de la cadena de suministro y reforzando un compromiso compartido con condiciones de trabajo seguras y justas.

Por segundo año consecutivo, AMFRESH North America fue reconocida en el “ECIP Leadership Circle”, distinción que premia los avances y el compromiso excepcionales en materia de abastecimiento responsable, poniendo de manifiesto nuestra dedicación a la responsabilidad social.

https://ethicalcharterprogram.org/2026-leadership-circle/

ETHICAL TRADE DUE DILIGENCE

En AMFRESH, reconocemos plenamente la importancia de la implicación activa de nuestros proveedores en la protección y promoción de los derechos humanos. Entendemos que la salvaguarda de estos derechos no solo es una responsabilidad moral, sino también un imperativo ético y legal fundamental en todas nuestras operaciones y en toda la cadena de suministro.

Perseguimos la protección de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro mediante la implementación de procesos de debida diligencia ética en nuestra cadena de suministro: "Ethical Trade Due Diligence".

Contamos con un equipo exclusivamente dedicado a "Ethical Trade Due Diligence "en Reino Unido.

Los pilares sobre los que se sustenta la Protección de los Derechos Humanos son:

- Sólida evaluación de riesgos en toda la cadena de suministros
- Proceso de debida diligencia para cada proveedor
- Colaboración con proveedores.

Nuestro Enfoque de Debida Diligencia en Derechos Humanos (Ethical Trade Due Diligence) se basa en:

- Aplicación del Código Base de la ETI, especialmente cuando esto ofrece un mayor nivel de protección a los trabajadores que la legislación local.
- Aplicación de nuestros requisitos mínimos en todos los proveedores de materias primas, determinados por los riesgos conocidos dentro del país de origen y los procesos en el sitio. Fomento de la transparencia y trazabilidad en todas las etapas de nuestra cadena de suministro.
- Un programa de monitoreo de auditorías robusto y auditorías éticas obligatorias en las áreas de mayor riesgo de nuestra cadena de suministro.

Evaluación de Riesgos en toda la cadena de suministro

En AMFRESH hemos desarrollado una herramienta interna de evaluación de riesgos de la cadena de suministro completa, con todos los países que proporcionan materias primas.

Esta herramienta combina fuentes de información internas y externas como las siguientes:

- Clasificación de riesgos de FNET (Food Network for Ethical Trade).
- Calificaciones de SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange)
- Informes de medios de comunicación y ONGs.
- Información recopilada durante las visitas a proveedores
- Respuestas al SAQ (Self-Assessment Questionnaire) en SEDEX, obligatorio para todos nuestros proveedores.

Proceso de debida diligencia para cada proveedor

Solicitamos a nuestros proveedores la realización del proceso de diligencia debida en materia de comercio ético previo a su incorporación como proveedores al grupo AMFRESH.

Este proceso de diligencia debida se inicia con la cumplimentación del cuestionario de autoevaluación (SAQ) en la plataforma SEDEX. Trabajamos con la herramienta de evaluación de riesgos de SEDEX utilizando la metodología de esta plataforma

Desde AMFRESH hacemos seguimiento a las respuestas a preguntas clave, que actúan como indicadores de riesgo en nuestro Proceso de Evaluación de Riesgos.

Nos permite recopilar datos clave para utilizar en nuestras evaluaciones de riesgos, donde calificamos las respuestas de los sitios como alto, medio o bajo riesgo según la propia puntuación de riesgo de SEDEX o según estándares de la industria y conocimientos.

Adicionalmente, hemos desarrollado un sólido programa de auditorías sociales que implica a los proveedores y fomenta el cumplimiento de las normas laborales reconocidas internacionalmente.

Nuestros proveedores cumplimentan los “Due Diligence packs” todos los ejercicios, los cuales, junto con datos históricos y entrevistas, permiten evaluar el riesgo del proveedor.

Las zonas identificadas de mayor riesgo de nuestra cadena de suministro son auditadas según algún estándar social reconocido como GRASP o SMETA.

Realizamos auditorías periódicas, en las que se incluyen indicadores claves del desempeño y objetivos como la reducción de la tasa de No Conformidades, críticas y no críticas.

Al realizar seguimiento de estos indicadores de las auditorías, podemos monitorizar y evaluar los resultados de nuestro programa anual de auditorías y entender cómo nuestra colaboración y apoyo a los proveedores tiene un impacto directo en sus resultados. Aquellas áreas donde observamos una reducción en las no conformidades nos indican que nuestras iniciativas de mitigación están funcionando.

Adicionalmente nos permite analizar nuevas tendencias y ciertos problemas aumentan en frecuencia, para saber dónde enfocar nuestros esfuerzos dentro de la cadena de suministro.

Colaboración con nuestros proveedores

Como parte integral de nuestra filosofía empresarial, fomentamos las relaciones sólidas y transparentes con nuestros proveedores, basadas en el respeto mutuo, la confianza y la colaboración.

En caso de incumplimientos y no conformidades durante las auditorías, nuestro equipo trabaja estrechamente con los proveedores para actuar de forma rápida y eficaz, compartiendo las mejores prácticas, resolviendo los problemas conjuntamente y estableciendo planes de mejora a largo plazo con aquellos proveedores que así lo precisen.

Las principales medidas de colaboración con nuestros proveedores son:

- Realización de visitas
- Provisión de recursos y capacitación
- Implementación de políticas y procesos

Además, buscamos desarrollar la capacitación de los proveedores para gestionar los riesgos de derechos humanos, comprometiéndonos a apoyar a los proveedores con planes de mejora y acción.

En AMFRESH también somos muy conscientes de que, a pesar de las acciones de mitigación y mejora, existe la posibilidad de que ocurran incidentes graves en nuestra cadena de suministro, Hemos desarrollado un Plan sobre Incidentes Graves en la Cadena de Suministro para identificar los pasos a seguir en estos casos, delimitación de y detalles sobre el plan de acción.

Cuestionario Autoevaluación sobre Trabajo Forzoso

Adicional a los cuestionarios de Autoevaluación de SEDEX en el Reino Unido, hemos desarrollado nuestras propias herramientas para recopilar datos sobre Trabajo Forzoso.

Los principales indicadores de nuestro Cuestionario de Autoevaluación son:

- La proporción de proveedores con una política de trabajo forzoso en los lugares donde opera.
- La proporción de proveedores con un programa para abordar el trabajo forzoso.
- La proporción de proveedores con estándares de responsabilidad interna en relación con sus políticas de trabajo forzoso.
- El número de casos reportados de trabajo forzoso o trabajo forzoso potencial dentro de la cadena de suministro.

6.3. Eliminación del trabajo forzoso e infantil

La Esclavitud Moderna es un riesgo clave dentro de nuestras cadenas de suministro.

Entendemos que la esclavitud moderna es un riesgo significativo dentro de nuestras propias operaciones y nuestras cadenas de suministro globales, por lo que debemos ser diligentes en nuestro enfoque y abordar aspectos prioritarios en la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso y trabajo infantil.

Junto con el respeto a los derechos humanos, perseguimos la eliminación de cualquier tipo de esclavitud moderna tanto en nuestras operaciones como en nuestra cadena de suministro. Refleja nuestra responsabilidad de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto.
En AMFRESH velamos por el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los países donde operamos.

En Reino Unido, cumplimos con la Ley de Esclavitud Moderna de 2015 (UK Modern Slavery Act) y publicamos una Declaración de Esclavitud Moderna en nuestro sitio web:

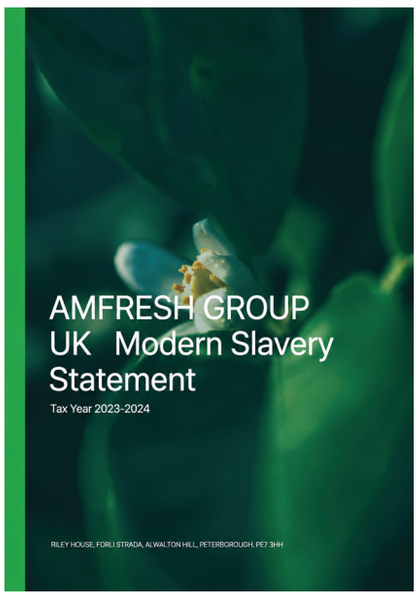


Imagen: AMFRESH Group UK Modern Slavery Statement

MMFlowers: https://mm-flowers.com/modern-slavery-statement

Esta declaración incluye entre otros la siguiente información:

- Información general del negocio, actividades que se desarrollan y detalles de nuestra cadena de suministro.
- Políticas y prácticas que tenemos en marcha para abordar la esclavitud moderna.
- Evaluación de riesgos y procesos de diligencia debida. Desarrollamos nuestro enfoque para mitigar los riesgos de esclavitud moderna en nuestras operaciones y en nuestra cadena de suministro global.
- Información sobre las prácticas laborales y el programa de desarrollo de capacidades de nuestros sitios en el Reino Unido.
- Nuestro progreso con indicadores de esclavitud moderna, centrándonos en nuestra puntuación de la herramienta de Informe de Progreso de Stronger Together e identificación de los próximos pasos a abordar a partir de los resultados del Informe de Progreso.

Publicamos nuestras declaraciones en el Registro de Declaraciones de Esclavitud Moderna según lo promovido por el Gobierno del Reino Unido.

6.4. Medidas de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

En AMFRESH manifestamos nuestra tolerancia cero ante cualquier forma de corrupción, incluyendo cualquier tipo de soborno, pagos de facilitación u otros beneficios indebidos, ya sea tanto de forma activa como pasiva, poniendo siempre el mayor esfuerzo para hacer lo correcto, actuando de manera honesta y ética.

EN NUESTRAS OPERACIONES

Política contra el soborno y la corrupción

Respetamos todas las leyes pertinentes para luchar contra el soborno y la corrupción en todas las jurisdicciones en las que operamos.

Contamos con una política corporativa contra el soborno y la corrupción que complementa el Código de Conducta de AMFRESH.

En esta política corporativa tomamos como referencia las principales normas internacionales sobre responsabilidad de las empresas en temas de corrupción como son las recomendaciones de la OCDE, la Foreign Corrupt Practices Act (la "FCPA") de Estados Unidos, la ley de Soborno de Reino Unido (el "UK Bribery Act") , las reformas de legislaciones penales como en España en las que se incluyen regulaciones normativas en el "Código Penal" y otros países como Francia con el "Código Penal Francés" o la "Ley Sapin II".

El objetivo es establecer los mecanismos necesarios para impulsar el desarrollo de acciones coordinadas para prevenir y rechazar el soborno y la corrupción dentro del Grupo, promover la transparencia en la gestión de la administración, disuadir las conductas indebidas, incentivar el compromiso de sus empleados frente al soborno y la corrupción.

Entendemos por corrupción cualquier acción u omisión voluntaria, dirigida a otorgar, ofrecer o prometer beneficios indebidos o cualquier cosa de valor para inducir al abuso del poder confiado a alguien para beneficio o ventaja individual o grupal ilegítimo. La corrupción también incluye la aceptación de tales beneficios.

Y por soborno, prometer, ofrecer o dar, recibir o solicitar una ventaja indebida, a través de la entrega de algo de valor a una persona o entidad, ya sea en forma directa o a través de un intermediario, para que la persona o entidad realice o se abstenga de realizar algo incumpliendo con sus obligaciones comerciales, públicas o legales.

La definición de prácticas corruptas o sobornos varía de un país a otro. Esta política pretende complementar y fortalecer los requisitos en países con legislación anticorrupción menos desarrollada.

En nuestras operaciones en Reino Unido estamos sujetos a la legislación vigente, incluida la Ley de Soborno de 2010, en lo que respecta a nuestra conducta tanto en nuestro país como en el extranjero.

Los principios sobre los que se sustenta esta política son los de legalidad, integridad, honestidad y responsabilidad y, viene a marcar una línea de actuación en determinados aspectos como los regalos y las donaciones y patrocinio.

Al igual que en el ejercicio 2023-2024, el grupo no ha recibido ninguna denuncia en materia de corrupción y soborno durante el ejercicio 2024-2025.

Política de Prevención del Blanqueo de capitales y Financiación del terrorismo.

Además, en AMFRESH cumplimos la normativa sobre blanqueo de capitales y velamos por evitar pagos irregulares o blanqueo de capitales procedentes de actividades ilegales o delictivas en el curso de nuestras actividades.

Contamos con una política corporativa de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que tiene por objetivo establecer un marco de cumplimiento a nivel de Grupo que todas las sociedades deben aplicar en el ejercicio de sus actividades, sus negocios y sus relaciones, tanto nacional como internacionalmente para prevenir, detectar y erradicar toda práctica irregular relativa al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en todas aquellas jurisdicciones donde el Grupo tiene presencia y opera.

Entre otros, destacamos los siguientes principios de actuación de esta política:

- Prohibición de realizar cualquier operación con bienes con conocimiento de origen en actividad delictiva.
- Cumplimiento de la normativa vigente.
- Adopción de procedimientos internos de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Colaboración plena en los esfuerzos en materia de prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

AMFRESH no permite la realización de operaciones, ni la participación en las mismas, desarrolladas con bienes sobre los que se tenga conocimiento de que su origen está en una actividad delictiva o en la participación en una actividad delictiva.

En AMFRESH estamos comprometidos con el cumplimiento de la normativa vigente sobre la prevención de blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, implicando en dicho compromiso a todos sus empleados y directivos, especialmente en aquellos departamentos comprometidos expresamente para la prevención de blanqueo.

EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Las políticas corporativas de lucha contra la corrupción y el soborno, así como de blanqueo de capitales, son políticas que se aplican al conjunto de grupo de empresas de AMFRESH,

Procuramos solicitar el mismo cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta política a los proveedores de servicios, subcontratistas, productores, consultores externos y, en general, a todas aquellas empresas que mantengan una relación comercial con AMFRESH.

6.5. Responsabilidad y transparencia fiscal

RESPONSABILIDAD

La gobernanza en AMFRESH se fundamenta en el compromiso con una gestión empresarial ética, transparente y responsable, orientada a la creación de valor para todos sus grupos de interés.

Este compromiso se sustenta en dos pilares esenciales:

- El respeto absoluto a la legalidad
- La convicción de hacer lo correcto en cada decisión, acción y relación que la compañía mantiene.

Respeto a la legalidad

AMFRESH garantiza el cumplimiento estricto de las normativas aplicables en los distintos países donde opera, incluyendo las relacionadas con el ámbito laboral, medioambiental, fiscal y de seguridad alimentaria, promoviendo además una cultura de cumplimiento que se extiende a toda su cadena de valor.

Contamos en la organización con la figura de Compliance Officer, encargado de garantizar el cumplimiento de las normativas regulatorias en los distintos países donde operamos. Las responsabilidades de esta función consisten en identificar riesgos de incumplimiento de normativas, diseñar políticas internas y supervisar que las operaciones de la organización se desarrollen dentro del marco legal.

Convicción de hacer lo correcto

Durante los 90 años de experiencia en el sector agroalimentario no ha cambiado nuestro compromiso en hacer lo correcto por las personas, productos y por las generaciones venideras.

Refleja nuestro compromiso ético que guía la conducta de la organización más allá del cumplimiento normativo.

Durante el ejercicio 2024-2025, el grupo AMFRESH, ha elegido continuar y reforzar su compromiso de comportamiento ético. Es por eso, que ha actualizado y aprobado su Código de Conducta.

Dicho Código de Conducta tiene por objetivo plasmar el compromiso ético y responsable del grupo AMFRESH en el desarrollo de su actividad empresarial, estableciendo las normas y estándares de comportamiento. Los principios que rigen el Código de Conducta son, entre otros:

- Respeto a la legalidad
- Compromiso con los derechos humanos y laborales
- Integridad en la actuación
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Uso ético de la tecnología
- Seguridad y salud en el trabajo
- Compromiso ambiental y desarrollo sostenible

Asimismo, se ha constituido el Comité de Conducta como órgano encargado de velar por la correcta interpretación, aplicación y actualización del Código de Conducta.

Su función principal es promover una cultura ética y de cumplimiento, asegurando que los principios y valores recogidos en este Código de Conducta se integren de forma transversal en todas las decisiones y actuaciones empresariales.

TRANSPARENCIA FISCAL

A continuación, se muestra la información fiscal según mercado de operaciones del Grupo:

Tabla 26. Información fiscal Ejercicio 24-25

	Beneficios/ (Pérdidas) de las sociedades individuales antes del IS	Resultado después de impuestos	Impuesto sobre sociedades pagado (Criterio de Caja)	Impuesto sobre sociedades devengado (Año en curso)
ESPAÑA	237.909,74 €	-251.767,56 €	671.763,35 €	-489.677,30 €
REINO UNIDO	-106.071.521,65 €	-124.081.863,73 €	—	-18.010.342,08 €
FRANCIA	6.423.940,91 €	4.198.669,52 €	602.008,00 €	-2.225.271,39 €
PAÍSES BAJOS	-942.034,44 €	-1.011.983,29 €	—	-69.948,85 €
ALEMANIA	-66.852,22 €	-66.852,22 €	—	—
ISRAEL	—	—	—	—
SUDÁFRICA	-777.427,86 €	-379.023,15 €	132.504,24 €	398.404,72 €
CANADÁ	1.847.242,24 €	1.658.889,02 €	325.098,22 €	-188.353,22 €
USA	-543.827,56 €	-2.465.813,41 €	1.691.956,85 €	-1.921.985,86 €
CHILE	3.530.002,04 €	3.023.850,88 €	1.635.066,72 €	-506.151,16 €
PERÚ	183.211,98 €	131.981,07 €	4.007,80 €	-51.230,91 €
MÉXICO	393.320,19 €	372.586,82 €	1.246.300,09 €	-20.733,37 €
AUSTRALIA	1.713.266,03 €	1.386.123,01 €	184.329,76 €	-327.143,02 €
SINGAPUR	—	—	—	—
PORTUGAL	—	—	—	—
MALASIA	-622.600,83 €	-622.600,83 €	65.019,57 €	—
TOTAL	**-94.695.371,44 €**	**-118.107.803,88 €**	**6.558.054,59 €**	**-23.412.432,44 €**

IMPORTE SUBVENCIONES PENDIENTES DE APLICAR EN EL GRUPO: 679.857,40 €

Tabla 26. Información fiscal Ejercicio 23-24

	Beneficios/ (Pérdidas) de las sociedades individuales antes del IS	Resultado después de impuestos	Impuesto sobre sociedades pagado (Criterio de Caja)	Impuesto sobre sociedades devengado (Año en curso)
ESPAÑA	2.405.401,22 €	3.089.122,79 €	3.808.286,82 €	683.721,57 €
REINO UNIDO	1.999.762,83 €	-23.701.563,67 €	2.090.298,84 €	-25.701.326,50 €
FRANCIA	7.246.213,11 €	6.419.278,26 €	980.290,00 €	-826.934,85 €
PAÍSES BAJOS	-1.041.181,54 €	-1.026.205,21 €	106.000,00 €	14.976,33 €
ALEMANIA	-27.557,98 €	-27.557,98 €	—	—
ISRAEL	—	—	—	—
SUDÁFRICA	327.414,13 €	193.514,52 €	598.897,16 €	-133.899,61 €
CANADÁ	1.028.810,37 €	975.153,95 €	53.656,41 €	-53.656,41 €
USA	11.088.180,91 €	9.382.609,25 €	1.015.341,61 €	-1.705.571,65 €
CHILE	1.855.606,16 €	1.536.980,73 €	448.011,02 €	-318.625,43 €
PERÚ	20.475,18 €	10.180,56 €	14.168,96 €	-10.294,61 €
MÉXICO	-1.732.012,19 €	-2.695.270,49 €	348.987,20 €	-963.258,30 €
AUSTRALIA	1.214.561,02 €	844.820,77 €	—	-369.740,25 €
SINGAPUR	—	—	—	—
PORTUGAL	—	—	—	—
MALASIA	-158.692,32 €	-158.692,32 €	—	—
TOTAL	**24.226.980,89 €**	**-5.157.628,83 €**	**9.463.938,03 €**	**-29.384.609,72 €**

IMPORTE SUBVENCIONES PENDIENTES DE APLICAR EN EL GRUPO: 686.441,46 €

La información incluida en la tabla anterior se presenta de forma agregada por país de operación. A efectos de su conciliación con los estados financieros consolidados del Grupo, dicha información está sujeta a los correspondientes ajustes de consolidación, aplicados de conformidad con el marco normativo de información financiera vigente y las políticas contables del Grupo.

Las magnitudes que presentan diferencias respecto de las cifras incluidas en los estados financieros consolidados corresponden al resultado antes de impuestos (-81.340.515 € en estados financieros consolidados), al resultado después de impuestos (-102.731.947 € en estados financieros consolidados), así como a impuesto sobre sociedades pagado (44.562.711 € en estados financieros consolidados) e impuesto sobre sociedades devengado (21.391.432 € en estados financieros consolidados), diferencias que se derivan fundamentalmente de la aplicación de los citados ajustes de consolidación.

7. Otros indicadores

7.1. Nuestra contribución a los ODS

En las siguientes tablas mostramos nuestra contribución a los ODS relacionados con los temas estratégicos de nuestra materialidad a los que aplican:

Tabla 27. Nuestra contribución a los ODS

ODS		Nuestro tema estratégico
	**ODS2: Hambre cero** 2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra.	Contaminación y cambio climático Cuidado del suelo Protección de la biodiversidad
	**ODS 3: Salud y bienestar** Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.	Productos saludables Calidad y seguridad alimentaria
	**ODS 5: Igualdad de género** 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	Diversidad e igualdad de oportunidades
	**ODS6: Agua limpia y saneamiento** 6.4. Aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores.	Gestión del agua
	**ODS7: Energía asequible y no contaminante** 7.2. Aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	Gestión de la energía

Tabla 27. Nuestra contribución a los ODS

ODS		Nuestro tema estratégico
	**ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico** 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	Diversidad e igualdad de oportunidades Empleo
	8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.	Abolición del trabajo infantil Abolición del trabajo forzoso
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	Respeto a los derechos humanos Organización del trabajo Seguridad y salud en el trabajo Organización del diálogo social
	9.5. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.	Innovación
	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.	Diversidad e igualdad de oportunidades Integración en las comunidades locales

Tabla 27. Nuestra contribución a los ODS

ODS		Nuestro tema estratégico
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	**ODS12: Producción y consumo responsables** 12.2. De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	Gestión de la energía Gestión del agua Gestión responsable de la cadena de suministro Gestión responsable del packaging
	12.3. De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.	Gestión del desperdicio alimentario
	12.4 De aquí a 2030, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.	Cuidado del suelo Uso de pesticidas
	12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	Gestión de los residuos
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**ODS13: Acción por el clima** 13.1. Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	Contaminación y cambio climático
	13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	Contaminación y cambio climático

Tabla 27. Nuestra contribución a los ODS

ODS		Nuestro tema estratégico
	**ODS15: Vida de ecosistemas terrestres** 15.1. Para 2030, velar por la conservación y el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.	Protección de la biodiversidad
	15.1. Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo	Cuidado del suelo
	**ODS16: Paz, justicia e instituciones sólidas** 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	Corrupción y soborno

7.2. Indicadores sociales

Con el objetivo de alinear los indicadores sociales con los requerimientos de la Ley 11/2018, hemos actualizado la metodología de cálculo para ambos ejercicios comparativos (ejercicio 2024-2025 y ejercicio 2023-2024) para las tablas 28 a 32 (ambas inclusive) considerando el número de empleados a cierre de ejercicio y no el número total de empleados durante el ejercicio (empleado en ejercicios anteriores).

Tabla 28. Número Empleados por país y género

	Ejercicio 24-25			Ejercicio 23-24		
País	H	M	Total	H	M	Total
Reino Unido	1.274	1.203	2.477	1.130	1.086	2.216
España	607	724	1.331	587	627	1.214
México	241	234	475	253	133	386
Sudáfrica	104	36	140	25	17	42
Países Bajos	82	44	126	53	18	71
Francia	47	46	93	66	67	133
Estados Unidos	17	24	41	26	34	60
Perú	11	6	17	7	3	10
Chile	9	6	15	10	9	19
Malasia	6	5	11	10	7	17
Canadá	6	2	8	5	4	9
Australia	5	3	8	1	6	7
Brasil	3	4	7	4	2	6
Vietnam	—	5	5	1	6	7
Otros	9	3	12	9	3	12
Total	**2.421**	**2.345**	**4.766**	**2.187**	**2.022**	**4.209**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 29. Número Empleados por país y rango de edad

	Ejercicio 24-25				Ejercicio 23-24			
País	18-30	31-49	+50	Total	18-30	31-49	+50	Total
Reino Unido	438	1.270	769	2.477	393	1.136	687	2.216
España	318	626	387	1.331	308	580	326	1.214
México	196	170	109	475	157	145	84	386
Sudáfrica	45	78	17	140	15	23	4	42
Países Bajos	31	55	40	126	30	28	13	71
Francia	14	49	30	93	23	70	40	133
Estados Unidos	11	26	4	41	9	39	12	60
Perú	0	12	5	17	2	6	2	10
Chile	3	10	2	15	0	14	5	19
Malasia	1	10	0	11	1	14	2	17
Canadá	2	5	1	8	4	4	1	9
Australia	0	8	0	8	0	3	4	7
Brasil	0	6	1	7	0	5	1	6
Vietnam	3	2	0	5	2	5	0	7
Otros	0	8	4	12	0	8	4	12
Total	**1.062**	**2.335**	**1.369**	**4.766**	**944**	**2.080**	**1.185**	**4.209**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 30. Número Empleados por país y categoría profesional

	Ejercicio 24-25					Ejercicio 23-24				
País	Director	Senior Manager	Manager	Non Manager	Total	Director	Senior Manager	Manager	Non Manager	Total
Reino Unido	36	103	234	2.104	2.477	36	104	201	1.875	2.216
España	24	21	72	1.214	1.331	16	30	88	1.080	1.214
México	1	3	14	457	475	1	3	12	370	386
Sudáfrica	1	6	17	116	140	0	8	7	27	42
Países Bajos	4	10	20	92	126	2	7	6	56	71
Francia	1	4	12	76	93	1	5	18	109	133
Estados Unidos	2	3	10	26	41	2	5	8	45	60
Perú	1	1	10	5	17	0	1	1	8	10
Chile	0	3	9	3	15	0	3	0	16	19
Malasia	1	5	2	3	11	2	6	5	4	17
Canadá	0	0	2	6	8	0	0	2	7	9
Australia	0	2	5	1	8	0	2	0	5	7
Brasil	0	0	5	2	7	0	0	1	5	6
Vietnam	0	0	1	4	5	0	1	3	3	7
Otros	1	1	9	1	12	0	2	0	10	12
Total	**72**	**162**	**422**	**4.110**	**4.766**	**60**	**177**	**352**	**3.620**	**4.209**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 31. Número Empleados por país, género y modalidad contrato de trabajo Ejercicio 24-25

País	Hombres				Mujeres				Total			
	Indefinido	Temporal	Otros	Total	Indefinido	Temporal	Otros	Total	Indefinido	Temporal	Otros	Total
Reino Unido	1.272	2	0	1.274	1.201	2	0	1.203	2.473	4	0	2.477
España	552	54	1	607	451	271	2	724	1.003	325	3	1.331
México	52	189	0	241	61	173	0	234	113	362	0	475
Sudáfrica	63	40	1	104	21	15	0	36	84	55	1	140
Países Bajos	78	4	0	82	37	7	0	44	115	11	0	126
Francia	47	0	0	47	46	0	0	46	93	0	0	93
Estados Unidos	16	0	1	17	23	0	1	24	39	0	2	41
Perú	10	1	0	11	6	0	0	6	16	1	0	17
Chile	9	0	0	9	5	0	1	6	14	0	1	15
Malasia	3	0	3	6	5	0	0	5	8	0	3	11
Canadá	6	0	0	6	2	0	0	2	8	0	0	8
Australia	4	0	1	5	3	0	0	3	7	0	1	8
Brasil	0	0	3	3	0	0	4	4	0	0	7	7
Vietnam	0	0	0	0	5	0	0	5	5	0	0	5
Otros	0	0	9	9	0	0	3	3	0	0	12	12
Total	**2.112**	**290**	**19**	**2.421**	**1.866**	**468**	**11**	**2.345**	**3.978**	**758**	**30**	**4.766**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 31. Número Empleados por país, género y modalidad contrato de trabajo Ejercicio 23-24

País	Hombres				Mujeres				Total			
	Indefinido	Temporal	Otros	Total	Indefinido	Temporal	Otros	Total	Indefinido	Temporal	Otros	Total
Reino Unido	1.121	8	1	1.130	1.076	10	0	1.086	2.197	18	1	2.216
España	557	24	6	587	408	210	9	627	965	234	15	1.214
México	77	175	1	253	27	105	1	133	104	280	2	386
Sudáfrica	23	1	1	25	14	3	0	17	37	4	1	42
Países Bajos	17	36	0	53	8	10	0	18	25	46	0	71
Francia	66	0	0	66	67	0	0	67	133	0	0	133
Estados Unidos	22	0	4	26	18	11	5	34	40	11	9	60
Perú	4	0	3	7	1	0	2	3	5	0	5	10
Chile	7	0	3	10	7	0	2	9	14	0	5	19
Malasia	10	0	0	10	7	0	0	7	17	0	0	17
Canadá	5	0	0	5	4	0	0	4	9	0	0	9
Australia	0	0	1	1	3	0	3	6	3	0	4	7
Brasil	1	0	3	4	0	0	2	2	1	0	5	6
Vietnam	1	0	0	1	6	0	0	6	7	0	0	7
Otros	0	0	9	9	0	0	3	3	0	0	12	12
Total	**1.911**	**244**	**32**	**2.187**	**1.646**	**349**	**27**	**2.022**	**3.557**	**593**	**59**	**4.209**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 32. Número Empleados por país, género y tipo de jornada Ejercicio 24-25

País	Hombres			Mujeres			Total		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Reino Unido	1.271	3	1.274	1.174	29	1.203	2.445	32	2.477
España	607	0	607	723	1	724	1.330	1	1.331
México	241	0	241	234	0	234	475	0	475
Sudáfrica	104	0	104	35	1	36	139	1	140
Países Bajos	73	9	82	30	14	44	103	23	126
Francia	47	0	47	46	0	46	93	0	93
Estados Unidos	17	0	17	24	0	24	41	0	41
Perú	11	0	11	6	0	6	17	0	17
Chile	9	0	9	6	0	6	15	0	15
Malasia	6	0	6	5	0	5	11	0	11
Canadá	6	0	6	2	0	2	8	0	8
Australia	5	0	5	3	0	3	8	0	8
Brasil	3	0	3	4	0	4	7	0	7
Vietnam	0	0	0	5	0	5	5	0	5
Otros	9	0	9	3	0	3	12	0	12
Total	**2.409**	**12**	**2.421**	**2.300**	**45**	**2.345**	**4.709**	**57**	**4.766**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 32. Número Empleados por país, género y tipo de jornada Ejercicio 23-24

País	Hombres			Mujeres			Total		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Reino Unido	1.119	11	1.130	1.027	59	1.086	2.146	70	2.216
España	587	0	587	627	0	627	1.214	0	1.214
México	253	0	253	133	0	133	386	0	386
Sudáfrica	25	0	25	14	3	17	39	3	42
Países Bajos	45	8	53	15	3	18	60	11	71
Francia	66	0	66	67	0	67	133	0	133
Estados Unidos	26	0	26	34	0	34	60	0	60
Perú	7	0	7	3	0	3	10	0	10
Chile	10	0	10	9	0	9	19	0	19
Malasia	10	0	10	7	0	7	17	0	17
Canadá	5	0	5	4	0	4	9	0	9
Australia	1	0	1	6	0	6	7	0	7
Brasil	4	0	4	2	0	2	6	0	6
Vietnam	1	0	1	5	1	6	6	1	7
Otros	9	0	9	3	0	3	12	0	12
Total	**2.168**	**19**	**2.187**	**1.956**	**66**	**2.022**	**4.124**	**85**	**4.209**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 33. Promedio de empleados por categoría, género y edad Ejercicio 2024-2025

	18-30		31-49		+50		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	-	-	27,7	8,0	32,1	5,1	59,8	13,1	72,9
Senior Manager	2,3	3,0	64,8	43,0	42,4	17,2	109,5	63,3	172,8
Manager	26,8	17,4	165,0	135,4	79,5	35,1	271,3	187,9	459,2
Non Manager	619,1	408,9	1.235,5	947,8	695,7	788,5	2.550,3	2.145,2	4.695,5
Total	**648,2**	**429,3**	**1.493,0**	**1.134,2**	**849,7**	**845,9**	**2.990,9**	**2.409,4**	**5.400,3**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 33. Promedio de empleados por categoría, género y edad Ejercicio 2023-2024

	18-30		31-49		+50		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	-	-	26,9	6,7	24,5	1,2	51,5	7,9	59,4
Senior Manager	1,0	3,4	63,5	33,9	24,2	16,7	88,8	53,9	142,7
Manager	24,4	19,0	145,2	120,8	49,8	29,8	219,5	169,5	388,9
Non Manager	574,5	314,4	1.027,1	793,8	574,2	648,7	2.175,8	1.756,9	3.932,6
Total	**599,9**	**336,8**	**1.262,7**	**955,2**	**672,8**	**696,3**	**2.535,5**	**1.988,2**	**4.523,7**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 34. Promedio de empleados por categoría, género y tipo de contrato Ejercicio 2024-2025

	Indefinido		Temporal		Otros		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	57,8	13,1	-	-	2,0	-	59,8	13,1	72,9
Senior Manager	105,5	61,3	-	-	4,0	2,0	109,5	63,3	172,8
Manager	257,4	183,0	1,5	1,2	12,5	3,7	271,3	187,9	459,2
Non Manager	2.083,4	1.818,6	465,0	320,8	1,9	5,8	2.550,3	2.145,2	4.695,5
Total	**2.504,0**	**2.075,9**	**466,5**	**322,0**	**20,4**	**11,5**	**2.990,9**	**2.409,4**	**5.400,3**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 34. Promedio de empleados por categoría, género y tipo de contrato Ejercicio 2023-2024

	Indefinido		Temporal		Otros		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	50,5	7,9	-	-	1,0	-	51,5	7,9	59,4
Senior Manager	82,2	50,4	3,9	0,5	2,7	3,0	88,8	53,9	142,7
Manager	213,5	166,3	5,9	2,2	-	1,0	219,5	169,5	388,9
Non Manager	1.665,1	1.553,6	491,8	192,0	18,8	11,2	2.175,8	1.756,9	3.932,6
Total	**2.011,3**	**1.778,3**	**501,6**	**194,7**	**22,5**	**15,2**	**2.535,5**	**1.988,2**	**4.523,7**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 35. Promedio de empleados por categoría, género y tipo de jornada Ejercicio 2024-2025

	Completa		Parcial		Otros		
Categoría	H	M	H	M	H	M	Total
Director	58,2	13,1	1,6	-	59,8	13,1	72,9
Senior Manager	108,5	59,6	1,0	3,7	109,5	63,3	172,8
Manager	268,3	181,7	3,1	6,1	271,3	187,9	459,2
Non Manager	2.442,6	2.032,7	107,7	112,5	2.550,3	2.145,2	4.695,5
Total	**2.877,5**	**2.287,1**	**113,4**	**122,3**	**2.990,9**	**2.409,4**	**5.400,3**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 35. Promedio de empleados por categoría, género y tipo de jornada Ejercicio 2023-2024

	Completa		Parcial		Otros		
Categoría	H	M	H	M	H	M	Total
Director	50,5	7,9	1,0	-	51,5	7,9	59,4
Senior Manager	88,8	53,9	-	-	88,8	53,9	142,7
Manager	218,5	164,9	1,0	4,6	219,5	169,5	388,9
Non Manager	2.160,4	1.707,5	15,4	49,4	2.175,8	1.756,9	3.932,6
Total	**2.518,1**	**1.934,3**	**17,4**	**53,9**	**2.535,5**	**1.988,2**	**4.523,7**

Tabla 36. Remuneraciones medias por categoría, género y edad Ejercicio 2024-2025

	18-30		31-49		+50		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	-	-	224.939	229.249	302.716	176.423	266.719	208.724	256.305
Senior Manager	95.844	108.653	116.947	89.147	109.992	70.527	113.804	85.004	103.260
Manager	46.070	51.045	60.671	59.186	62.134	51.748	59.659	57.042	58.588
Non Manager	23.255	26.032	27.202	26.857	27.437	26.887	26.308	26.711	26.492
Total	**24.458**	**27.623**	**38.459**	**34.507**	**45.209**	**29.706**	**37.342**	**31.595**	**34.778**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 36. Remuneraciones medias por categoría, género y edad Ejercicio 2023-2024

	18-30		31-49		+50		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	-	-	255.179	195.157	275.594	195.847	264.913	195.261	255.598
Senior Manager	88.118	98.137	115.918	89.051	123.212	73.279	117.596	84.750	105.180
Manager	51.302	60.656	60.413	60.211	63.221	68.348	60.036	61.689	60.757
Non Manager	21.576	24.579	27.385	26.537	26.985	24.835	25.746	25.558	25.662
Total	**22.898**	**27.351**	**40.494**	**34.202**	**42.200**	**28.148**	**36.783**	**30.922**	**34.207**

H: Hombres / M: Mujeres

Nota: Con el objetivo de aportar una mayor consistencia, fiabilidad y transparencia, hemos actualizado la metodología de cálculo de remuneraciones medias para ambos ejercicios comparativos (ejercicio 2024-2025 y ejercicio 2023-2024) considerando en dicho cálculo el total de remuneraciones.

Nota: Las funciones de Alta Dirección son desempeñadas por el Administrador Único y el equipo de Alta Dirección, compuesto íntegramente por hombres. La retribución media de este colectivo ha ascendido a 541 miles de euros en el ejercicio 2024/2025 (465 miles de euros en el ejercicio 2023/2024). Para mayor detalle, véase la nota correspondiente de la memoria de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024/2025.

Tabla 37. Número de despidos por categoría, género y edad Ejercicio 2024-2025

	18-30		31-49		+50		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Senior Manager	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Manager	1	0	10	1	2	1	13	2	15
Non Manager	35	14	48	26	30	16	113	56	169
Total	**36**	**14**	**59**	**28**	**32**	**17**	**127**	**59**	**186**

H: Hombres / M: Mujeres

Tabla 37. Número de despidos por categoría, género y edad Ejercicio 2023-2024

	18-30		31-49		+50		Total		
Categoría	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Director	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Senior Manager	0	0	2	1	0	0	2	1	3
Manager	0	0	4	3	1	0	5	3	8
Non Manager	15	8	27	21	12	10	54	39	93
Total	**15**	**8**	**33**	**26**	**13**	**10**	**61**	**44**	**105**

H: Hombres / M: Mujeres

Nota: Con el objetivo de alinear con los requerimientos de la Ley 11/2018, hemos actualizado la metodología de cálculo para ambos ejercicios comparativos (ejercicio 2024-2025 y ejercicio 2023-2024) considerando en dicho cálculo el número de despidos y no el total de bajas.

8. Contenido adicional

8.1. Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 y criterios de reporting GRI:

TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EINF			ESTÁNDARES UTILIZADOS GRI	PÁGINAS
MODELO DE NEGOCIO	DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Detalle sobre la organización y su estructura: actividad, dimensiones, su ámbito de actuación territorial, posición en la cadena de valor, entorno empresarial, mercados en los que opera.	2-1, 2-6	5–8
	DESAFÍOS, INCERTIDUMBRES, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	Detalle sobre las principales expectativas, datos esperados sobre la evolución del entorno externo o posibles circunstancias futuras que afecten a la disponibilidad de recursos clave y detalle sobre los objetivos a corto, medio y largo plazo y las estrategias para alcanzarlos	3-3, 2-22	9–11
	POLÍTICAS	Incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3	12; 17–25; 47–49 82–84; 85–86
	Riesgos a CP, MP y LP	Los 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.	3-3	13–25
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3, 203-2, 204-1	65–67
		El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1, 413-2	65–68
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29, 413-1	65–68
		Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3, 201-1	67–70
	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3	47–48; 52–54; 82–83
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-6, 308-1	47–48; 82–85
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2-6, 308-2	47; 82–84
	CONSUMIDORES	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	71–75
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3, 418-1	71
	INFORMACIÓN FISCAL	Beneficios obtenidos país por país	3-3	88–89
		Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	88–89
		Subvenciones públicas recibidas	201-4	88–89

TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EINF			ESTÁNDARES UTILIZADOS GRI	PÁGINAS
MEDIOAMBIENTE	CONTAMINACIÓN	Medidas para prevenir, reducir o compensar las emisiones de contaminación atmosférica (incluida contaminación acústica y lumínica)	3-3	37–39
	ECONOMIA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	Prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y tipos de eliminación de residuos	3-3, 306-1 306-2	42–47
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3, 306-1 306-2	44–46
	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5	31–35
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1 301-2, 301-3	42–43
		Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 302-1, 302-4	26–29
	CAMBIO CLIMÁTICO	Los importantes elementos de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la Sociedad, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 305-2	15–25
		Medidas para adaptar a la empresa a las consecuencias del cambio climático.	3-3	
		Objetivos de reducción establecidos voluntariamente a medio y largo plazo para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y medidas aplicadas con ese fin	305-5	
	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	39–42
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3	

TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EINF			ESTÁNDARES UTILIZADOS GRI	PÁGINAS
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	EMPLEO	Número total y distribución de empleados por país, género, edad, país y clasificación profesional	2-7, 405-1	94–96
		Número total y distribución de las modalidades de contratos laborales	2-7	97–100
		Media anual de las modalidades de contratos laborales por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	101–103
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3-3	105
		Brecha salarial	3-3, 405-2	51
		Las remuneraciones medias y su evolución desglosadas por sexo, edad y clasificación profesional o un valor igual	3-3, 405-2	104
		La remuneración media de consejeros y ejecutivos, incluida remuneración variable, asignaciones, indemnización, pago a planes de ahorro a largo plazo y otras percepciones, desglosada por género	3-3, 405-2	104
		Aplicación de políticas de finalización de empleo	3-3	50
		Empleados con discapacidad	405-1	52
	ORGANIZACIÓN DEL CALENDARIO DE TRABAJO	Organización del calendario de trabajo	3-3	55
		Número de horas de absentismo	403-9	63
		Medidas destinadas a facilitar la conciliación, al tiempo que se fomenta la actuación corresponsable de ambos progenitores	3-3, 401-3	56
	SALUD Y SEGURIDAD	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	403-1, 403-2, 403-3, 403-7, 403-8	60–64
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como de enfermedades profesionales	403-9, 403-10	
		Enfermedades profesionales, desglosadas por género	403-9, 403-10	
	RELACIONES SOCIALES	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	57
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	57
		El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-3	60–61
		Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3	57

TABLA DE CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EINF			ESTÁNDARES UTILIZADOS GRI	PÁGINAS
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	FORMACIÓN	Políticas implementadas en el campo de la formación y la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3-3, 404-1, 404-2	58–59
	ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Detalle del papel que tienen las personas con discapacidad dentro de la empresa.	3-3	52
	IGUALDAD	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	50–54
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	3-3	53–54
		La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	50–54
RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		2-23, 2-26, 2-24	76–84
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		3-3, 406-1	77–78
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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 actividad profesional, la eliminación de los trabajos forzados u obligatorios y la abolición efectiva de la explotación infantil		3-3, 407-1, 408-1, 409-1	76–85
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;		3-2	85–86
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		2-23	86
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		2-28, 201-1	67–69

8.2. Aviso Legal

El presente Estado de Información No Financiera forma parte integrante del informe de gestión consolidado de Bluestone Food and Tech Investments, S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2024/2025 y ha sido formulado a los efectos previstos en la normativa aplicable. Su contenido ha sido preparado conforme a los criterios y marcos de reporte indicados en este documento.

Confidencialidad: El contenido de este informe es confidencial. Se prohíbe la divulgación, copia, distribución o utilización no autorizada de parte o de la totalidad de este informe.

Propiedad intelectual: Todos los derechos de propiedad intelectual de este informe incluyendo, marcas, diseños, copyright y otros derechos de autor son y seguirán siendo propiedad del Grupo AMFRESH.

Las marcas, nombres de empresas, y derechos de autor mencionados en este informe que no pertenecen a nuestra compañía son propiedad de sus respectivos dueños.

© 2025 AMFRESH Group. Todos los derechos reservados

8.3 Formulación de Estado de Información No Financiera

El Administrador Único de Bluestone Food and Tech Investments, S.L.U. y Sociedades Dependientes, en fecha 18 de mayo de 2026, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, así como en el resto de la normativa mercantil aplicable, procede a formular el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de agosto de 2025, que se presenta de manera separada del Informe de Gestión Consolidado, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

Asimismo, manifiesta que dicho Estado de Información No Financiera Consolidado ha sido elaborado tomando en consideración los principios de relevancia, materialidad, fiabilidad y comparabilidad, incluyendo la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de la actividad del Grupo respecto de las cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como cualesquiera otras materias exigidas por la normativa vigente.



D. Álvaro Muñoz Beraza

Administrador Único

AMFRESH™

GROUP