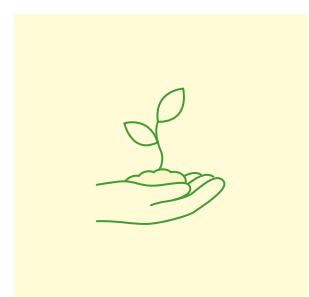
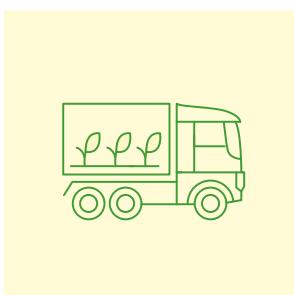
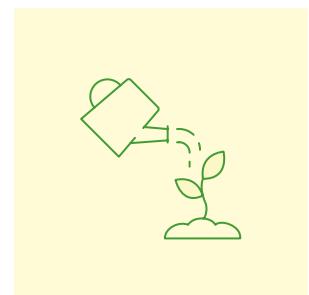


# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

AÑO FISCAL 2022-2023



Anexo al Informe de Gestión  
Consolidado del ejercicio anual  
terminado el 31 de marzo de 2023



# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>	8.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	45
<b>2. Modelo de negocio</b>	<b>5</b>	8.3.1 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	45
<b>3. Hitos más significativos</b>	<b>11</b>	8.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	46
<b>4. Principales cifras de Planasa en el período del informe</b>	<b>12</b>	8.3.3 Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil	46
<b>5. Análisis de materialidad y grupos de interés</b>	<b>12</b>		
<b>6. Información sobre cuestiones medioambientales</b>	<b>14</b>		
6.1 Política de Planasa	14		
6.2 Riesgos identificados	14		
6.3 Gestión y desempeño medioambiental	15		
6.3.1 General	15		
6.3.2 Contaminación y cambio climático	17		
6.3.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	18		
6.3.4 Uso sostenible de recursos	19		
6.3.5 Protección de la biodiversidad	23		
<b>7. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>24</b>		
7.1 Política de Planasa	24		
7.2 Riesgos identificados	24		
7.3 Gestión y desempeño social	25		
7.3.1 Empleo	25		
7.3.3 Salud y seguridad	35		
7.3.5 Relaciones sociales	39		
7.3.3 Formación	40		
7.3.6 Accesibilidad	42		
7.3.7 Igualdad y no discriminación	43		
<b>8. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	<b>45</b>		
8.1 Política de Planasa	45		
8.2 Riesgos identificados	45		
<b>9. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>47</b>		
9.1 Política de Planasa	47		
9.2 Riesgos identificados	48		
9.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	48		
9.3.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	48		
9.3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	49		
<b>10. Información sobre la sociedad</b>	<b>50</b>		
10.1 Política de Planasa	50		
10.2 Riesgos identificados	51		
10.3 Gestión y desempeño de la sociedad	51		
10.3.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	51		
10.3.2 Subcontratación a proveedores	53		
10.3.3 Consumidores	55		
<b>11. Información fiscal</b>	<b>59</b>		
11.1 Beneficios obtenidos por país	59		
11.2 Impuestos sobre beneficios pagados	60		
11.3 Subvenciones públicas recibidas	60		
<b>12. Tabla de referencia de requerimientos de la ley 11/2018 inf y contenidos del global reporting initiative (indicadores GRI)</b>	<b>61</b>		

# 1. Introducción

El Estado de Información No Financiera forma parte del informe de gestión consolidado de Tigruti, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante Grupo Planasa), como un anexo al mismo, e incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. El contenido a incluir en el presente Estado de Información No Financiera se desarrolló mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, con especial atención a aquellos temas más relevantes para estos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo Planasa.

Por otro lado, la información incluye todos los impactos significativos del periodo objeto del informe estableciendo prioridades con respecto a la información material sobre la base de los principios de Materialidad, Contexto de Sostenibilidad e Inclusión de Grupos de interés, de acuerdo a los requisitos del Global Reporting Initiative (GRI). En este sentido, se ha tomado como referencia la Guía GRI Sustainability Reporting Standards para aportar información de indicadores y aspectos considerados relevantes en base al análisis de materialidad llevado a cabo por el Grupo.

Este Estado de Información No Financiera cubre el periodo comprendido entre el 1 de abril del 2022 y el 31 de marzo de 2023. La información contenida en el mismo referida al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023.

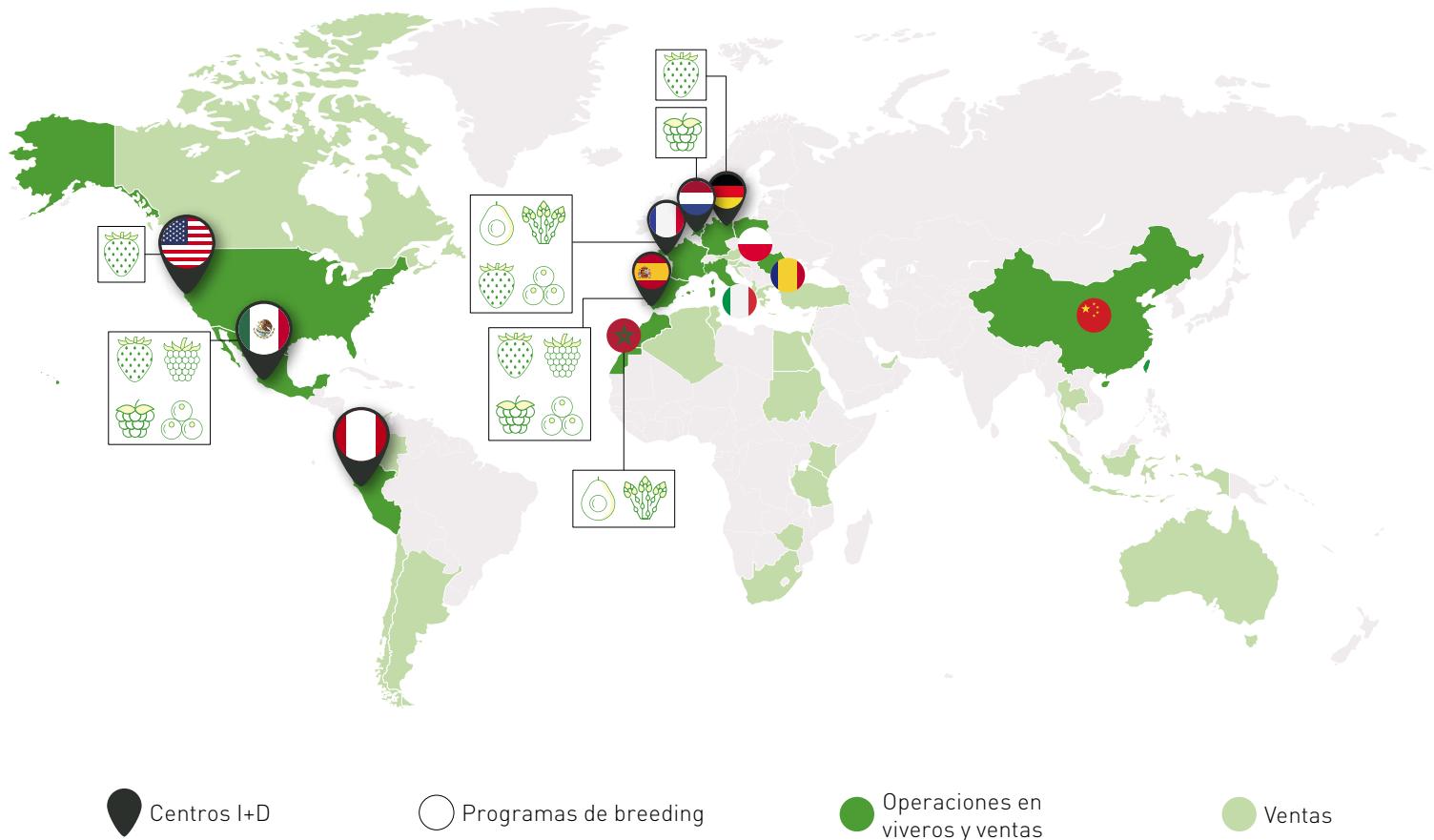


## 2. Modelo de negocio

En Planasa, somos líderes mundiales en nuestro sector, especializado en la obtención de las nuevas generaciones de variedades de berries: arándanos, frambuesas, moras y fresas. Además, también tenemos gran experiencia y larga tradición en otros productos como el ajo, los espárragos o el aguacate.

Nuestra misión es desarrollar variedades únicas y de alta calidad mediante la aplicación de métodos de mejora vegetal tradicionales (breeding) en combinación con el uso e implementación de tecnología aplicada a obtención vegetal y a la actividad de vivero. Lo anterior, con la finalidad de poner a disposición de nuestros clientes las mejores variedades, a través de nuestras operaciones de vivero que obtienen una alta calidad de material vegetal y garantizan un contacto más cercano con el cliente – complementado por un continuo soporte técnico, que nos permite formar parte del equipo del agricultor para que juntos obtengamos el máximo rendimiento de las variedades de Planasa.

También, somos los principales productores europeos de endibias frescas y cultivamos, en menor medida, productos frescos como la frambuesa, el arándano, el espárrago o el aguacate para su venta directa a los minoristas en Europa.



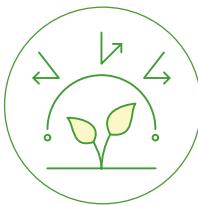
Nuestra inversión en la mejora vegetal conlleva garantizar a las próximas generaciones productos frescos y de gran calidad. **La apuesta de Planasa por la innovación y el know-how se basa en cuatro pilares:**



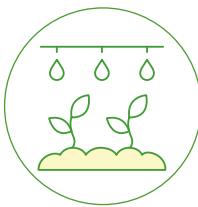
Fomentar cultivos que se adapten a diferentes condiciones meteorológicas y climáticas.



Obtención de variedades de berries de alta calidad y otros productos frescos y saludables que satisfagan las preferencias de los consumidores.



Enfocar nuestra investigación en la obtención de variedades resilientes con el cambio climático y que, en consecuencia, necesiten menos insumos de fertilizantes y agua.



Apoyo continuo a nuestros agricultores mediante las nuevas tecnologías de cultivo.



Estamos firmemente comprometidos con la innovación, calidad, y nuestro objetivo es conseguir una agricultura global competitiva y sostenible.



## INVESTIGACIÓN

Más de 40 años investigando en variedades vegetales. En Grupo Planasa apostamos por la investigación varietal como base del éxito de creación de variedades únicas. Contamos con seis centros experimentales repartidos por todo el mundo y desarrollamos las variedades sin técnicas de modificación genética.



## CALIDAD

En Grupo Planasa presentamos un compromiso fuerte con la seguridad alimentaria y la trazabilidad del material vegetal. La preocupación por el medio ambiente es máxima y siempre se utilizan las mejores técnicas disponibles para trabajar de la forma más sostenible. Se trabaja para mejorar cada etapa de los procesos de producción.

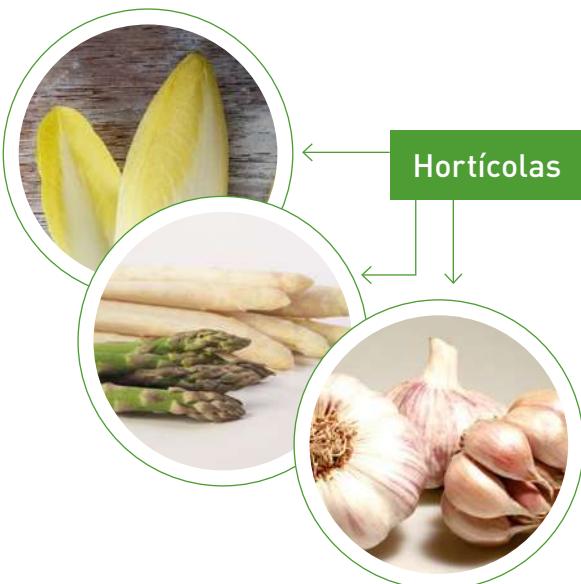


## COLABORACIÓN

Los clientes son la clave del éxito de nuestras variedades. Creamos relaciones de confianza con cada uno de los productores. En Grupo Planasa trabajamos junto a los agricultores para satisfacer las necesidades del consumidor.



En Grupo Planasa estamos especializados en dos actividades principales: innovación vegetal (breeding) y producción de plantas en vivero. Además continuamos con la producción de producto fresco, en las categorías de frambuesa, arándano, aguacate y endivia. **La producción y comercialización de Grupo Planasa se divide en tres principales categorías alimenticias:**



**Frutos rojos**

**Frutales**





## INNOVACION VEGETAL

En Grupo Planasa destinamos una importante cantidad de recursos de I+D para desarrollar nuevas variedades mediante selección varietal, con el objetivo de ofrecer al productor variedades que se ajusten a sus necesidades climáticas, productivas y de negocio; esta actividad constituye el ADN del Grupo. Adicionalmente, realizamos esfuerzos para que los productos permitan extender su temporada de cosecha, evitando altibajos de producción, y para que, al mismo tiempo, el consumidor disponga de frutos de calidad durante todo el año. Contamos con cuatro centros de investigación repartidos por todo el mundo y, adicionalmente, tenemos diversas colaboraciones con centros de desarrollo y universidades con las que colaboramos en la observación y experimentación de las nuevas variedades en búsqueda de propiedades y características para obtener variedades más resilientes y adaptadas a las necesidades de productores y consumidores. Las variedades con potencial comercial son protegidas mediante el derecho de obtención vegetal en las distintas ubicaciones.

## VIVEROS

Somos uno de los mayores viveristas del mundo de plantas de fresa, frambuesa, arándano y espárrago, así como de semillas de ajo, y árboles frutales. Contamos con aproximadamente 2.000 hectáreas localizadas en España, Francia, Italia, Polonia, Marruecos, Estados Unidos, Perú y México.

Al disponer de viveros en tan diferentes ubicaciones, conseguimos adaptarnos a las necesidades de los productores, teniendo en cuenta las condiciones climáticas y las ventanas de producción, en cada uno de los productos cuyo material vegetal producimos. El proceso de producción se cuida de principio a fin, desde la selección de nuevas variedades y el testeo en las fincas de I+D, hasta la producción comercial en laboratorio y viveros, todo bajo el fin de cumplir con los estándares de sanidad y calidad.

# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

## MISIÓN

Desarrollar variedades únicas y excelentes combinando las técnicas de mejora tradicionales con la tecnología moderna, y ofrecer estas nuevas genéticas a nuestros clientes a través de operaciones de vivero eficientes y de gran calidad.

Suministramos a los clientes en el mercado global a través de los tres segmentos de negocio, Investigación Vegetal, Viveros y Agroalimentaria, productos y servicios de alta calidad y valor añadido para satisfacer las necesidades del consumidor. Para ello, utilizamos las técnicas de mejora tradicionales junto con la tecnología más moderna para ofrecer nuevas genéticas a los clientes.



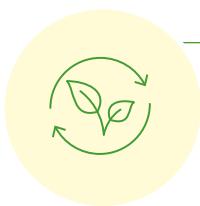
## VISIÓN

Ser líder global en soluciones innovadoras para la cadena de suministro de berries, espárrago, endibia y ajo, satisfaciendo las expectativas del consumidor y ofreciendo apoyo técnico.

## VALORES

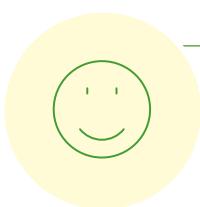
Nos focalizamos en la relación con nuestros stakeholders (clientes, socios, proveedores, las comunidades en las que operamos) para reforzar la confianza y el buen hacer en todas nuestras actividades. Grupo Planasa significa cuidar lo que hace, cómo y, sobre todo, por qué lo hace. Confianza y lealtad, honestidad, equidad y hacer lo correcto en todas las áreas de nuestra actividad forma parte del hacer del Grupo. Con ideas e innovación constantes, se busca siempre la solución más adecuada y novedosa a cualquier problema o situación para garantizar el mantenimiento de los estándares más altos en todo momento.

A continuación, se resumen los valores del Grupo:



#### Sostenibilidad

La mejora genética nos permite ofrecer a los productores variedades rústicas que satisfacen las necesidades de los consumidores, reduciendo el uso de pesticidas y el desperdicio de alimentos.



#### Satisfacción del cliente

Situar a nuestros clientes en el centro de nuestras actividades empresariales y contribuir a su éxito.



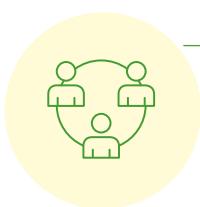
#### Mejora continua

Buscar activamente las mejores prácticas en todas las áreas para dar una oferta de mayor valor a nuestros clientes.



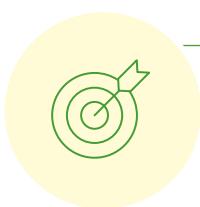
#### Innovación constante

Fomentar las nuevas ideas, la iniciativa y la creatividad a todos los niveles.



#### Trabajo en equipo

Compartir los conocimientos, las ideas y la experiencia para tomar juntos las mejores decisiones.



#### Compromiso con las personas

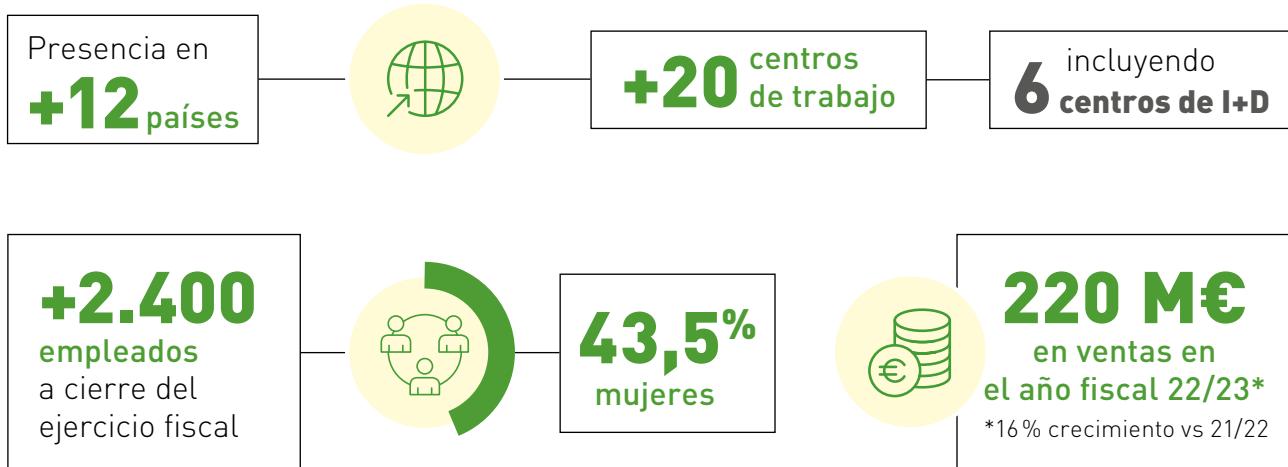
Promoviendo el talento, desarrollando líderes, premiando la consecución de objetivos.

### 3. Hitos más significativos

1887	Amand Darbonne inicia en Milly-la Forêt (Francia) la producción de plantas aromáticas.
1973	Fundación de Planasa en España (50% propiedad de la Familia Darbonne y 50% propiedad de Caja Navarra).
1997	Participación en la empresa californiana Endive Farms (CEF), dedicada a la producción de endibias.
2003	El Grupo Darbonne toma el control del 100 % de Planasa.
2014	Adquisición del 100 % de la empresa californiana Endive Farms.
2016	Inicio de las operaciones en China.
2017	Planasa adquiere la empresa norteamericana NorCal Nursery, dedicada a la producción de fresas y frambuesas y entra en el accionariado de Yunnan Meiming Agricultural Co. Ltd. (China).
2018	Cinven adquiere el 65 % de Planasa. Lanzamiento de la variedad de fresa Savana. Planasa tiene presencia en los cinco continentes destacando en España, Francia, Polonia, Italia, Alemania, Países Bajos, Rumanía, EE. UU., México, Chile, Marruecos y China.
2019	Planasa adquiere el 50 % restante de la empresa subsidiaria de México. Crecimiento en México y Marruecos (Berries).
2020	Lanzamiento de una nueva generación de variedades de arándano. Desarrollo de la segunda fase de las Cualas y lanzamiento de la variedad de fresa Sayulita en México.
2021	Lanzamiento de Black Sultana, la primera variedad de mora desarrollada por Planasa. Adquisición del grupo holandés de obtención de frambuesas ABB.
2022	Inicio de la actividad en Perú. Lanzamiento de las variedades de fresa RedSayra y RedSamantha.
2023	Apertura de un nuevo centro de I+D en México (Jacona, Michoacán).

## 4. Principales cifras de Planasa en el período del informe

Las principales cifras de Grupo Planasa en el ejercicio son las siguientes:



## 5. Análisis de materialidad y grupos de interés

Los grupos de interés más relevantes considerados para el Grupo Planasa son los indicados a continuación:

- Órganos rectores y gobierno corporativo
- Empleados
- Clientes
- Relaciones institucionales
- Proveedores
- Inversores y accionistas

Grupo Planasa ha establecido canales de comunicación específicos con sus grupos de interés. Gracias a ellos conocen sus necesidades y expectativas lo que les permite responder con mayor rapidez a las mismas.



Asimismo, durante el presente ejercicio, hemos aprobado una política ESG que contempla la base de la relación con los grupos de interés mencionados previamente, siendo los pilares de esta el diálogo y la colaboración. Por grupos de interés la relación se basa en las siguientes premisas:



**Clientes:** fomentar relaciones sólidas y duraderas asegurándonos que cumplimos con las expectativas y estándares de calidad exigidos. Para ello, nos basamos en 3 pilares básicos: investigación, calidad y colaboración intentando constantemente incrementar la satisfacción de sus clientes e impulsando la alimentación saludable.



**Empleados:** favorecemos un dialogo continuo con el personal asegurando el desarrollo personal y profesional, así como un entorno de trabajo seguro y saludable. Para ello, nos basamos en garantizar la diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación en la gestión de personas y velamos porque su comportamiento se ajusta al Código de Conducta del Grupo.



**Proveedores:** nos aseguramos de que la cadena de suministro está alineada con los valores y exigencias en materia de seguridad y salud, respecto a los derechos humanos y laborales, medio ambiente, ética e integridad, garantizando los compromisos en materia ESG.



**Accionistas y comunidad financiera:** interactuamos periódicamente con ellos para asegurar la transparencia e información periódica de actuaciones, promoviendo la involucración y colaboración en aspectos clave de nuestra actividad.



**Comunidad local:** construimos vínculos sólidos con las comunidades en las que se opera, impulsando iniciativas sociales que contribuyan al desarrollo y prosperidad de la población, con el objetivo de apoyar a los colectivos más vulnerables y reducir desigualdades sociales.

En este sentido, con el fin de identificar los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, tanto para sus grupos de interés como para la estrategia del Grupo, en ejercicios anteriores se realizó un primer análisis de materialidad que se ha ido revisando anualmente, si bien para el ejercicio 2023/2024 se está realizando una actualización del mismo.

En su momento, se revisó la información interna y externa con el objetivo de detectar los temas más relevantes del Grupo, así como los del sector, atendiendo a su repercusión en las actividades, los productos, los servicios y las relaciones de la organización, fuera y dentro de la misma. Una vez seleccionados los temas más relevantes dentro de la organización, estos fueron valorados por los diferentes responsables de los departamentos en función de la importancia operacional y la importancia reputacional.

## 6. Información sobre cuestiones medioambientales

### 6.1 Política de Planasa

En Grupo Planasa tenemos un compromiso con la protección y cuidado del medio ambiente, por lo que se llevan a cabo diversas acciones que permitan reducir su impacto ambiental. Estos compromisos se ven reflejados en la Política de ESG en la que el Grupo estuvo trabajando durante el ejercicio anterior y que se aprobó por el Consejo de Administración en junio de 2022.

Esta política ESG se aplica a todos los empleados, figuras jurídicas y unidades de negocios que pertenezcan o cuenten con una vinculación (mediante un contrato de asesoría y servicio) de forma directa o indirecta al Grupo Planasa.

El objetivo fundamental es proteger el medioambiente operando de forma que los recursos utilizados para las actividades sean sostenibles y respetuosas con el medioambiente, previniendo la contaminación y haciendo una gestión adecuada y eficiente de los recursos y minimizando los residuos en la medida de lo posible. Además, se cumplen con todas las leyes aplicables en los diferentes países.

Finalmente destacar que contamos con un documento, “protocolo con proveedores”, en donde se revisa que los proveedores del Grupo cumplan ciertas medidas y controles para minimizar el impacto ambiental y asegurar la calidad y seguridad alimentaria de los productos. Por otro lado, a lo largo de este ejercicio se ha trabajado en la definición de un proceso de evaluación de proveedores, para asegurar que estos cumplen con unos mínimos estándares y requerimientos a nivel de ESG. Para ello, se ha evaluado la actuación en ESG de los principales proveedores de EMEA a través de una serie de cuestionarios y se tiene previsto la realización de reuniones de seguimiento con ellos para identificar posibles áreas de mejora.

### 6.2 Riesgos identificados

Hemos identificado varios riesgos que son relevantes para el propósito de Grupo Planasa y que afectan a la capacidad de lograr los resultados esperados en cuanto a los objetivos medioambientales. Los principales riesgos detectados son los siguientes:



Cambios en la legislación.



Aumento de costes energéticos y materia prima, y escasez de estos últimos.



Riesgo derivado de los efectos del cambio climático.



## 6.3 Gestión y desempeño medioambiental

### 6.3.1 General

#### EFECTOS ACTUALES Y PREVISIBLES DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA EN EL MEDIO AMBIENTE Y EN SU CASO, LA SALUD Y LA SEGURIDAD

Durante este ejercicio hemos realizado la medición de los factores medioambientales más significativos del grupo, tales como las emisiones de carbono, consumo energético y consumo de agua. El objetivo de la medición de estos parámetros es establecer objetivos futuros de mejora de los mismos y otras medidas que favorezcan el medioambiente en las zonas donde realizamos nuestra actividad.

Cumplimos con la legislación medioambiental, y dado que la actividad y la maquinaria utilizada por las plantas españolas es similar a las de las plantas fuera de España, se considera que no tienen efectos negativos relevantes y no se ha llevado a cabo dicho análisis por no considerarse necesario. Asimismo, el Grupo y en particular el Departamento de ESG del mismo, está trabajando de manera constante en la mejora de los indicadores y en reducir su impacto en el medioambiente.

#### PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

Contamos con procedimientos medioambientales en cumplimiento de la normativa aplicable en cada ubicación geográfica y el seguimiento y medición de los aspectos medioambientales.

Adicionalmente, distintas sociedades del Grupo cuentan con certificaciones de calidad como la Global Gap (Marruecos y Francia), norma internacional para asegurar una producción segura y sostenible y la certificación en el módulo GRASP en Marruecos, que evalúa las prácticas sociales relacionadas con la salud, seguridad y bienestar del trabajador, y que avala nuestro compromiso en esta materia.

En la actualidad, en las diversas filiales del Grupo existen planes para la gestión de residuos, la valoración de aspectos medioambientales, los planes anuales y de emergencia y su evaluación anual, así como el seguimiento de toda la normativa que afecta al Grupo desde el punto de vista medioambiental.

## RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Durante el ejercicio pasado se incorporó el uso de la tecnología IoT en la actividad del Grupo, siendo una herramienta básica para alcanzar los compromisos ambientales ya que permite obtener información precisa en tiempo real en las áreas de cultivo y tomar decisiones basadas en la eficiencia en el uso de recursos como la energía, el agua o los fertilizantes, minimizando de esta forma nuestro impacto ambiental. Durante este ejercicio, hemos mejorado este sistema sacando provecho del mismo para la reducción de su impacto medioambiental.

Los recursos materiales se aprueban anualmente en los presupuestos del grupo, derivados de la necesidad de realizar mejoras y acomodo a las nuevas normativas medioambientales, a nivel nacional y regional.

## APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Todas las sociedades del Grupo cumplen con la normativa aplicable en materia medioambiental relacionada con la prevención y el control de la ocurrencia de potenciales accidentes, incidentes y situaciones de emergencia que podrían tener lugar en las instalaciones y los procesos, determinando aquellos que puedan ocasionar aspectos medioambientales significativos.

Los potenciales aspectos medioambientales que podrían aparecer como consecuencia de accidentes, incidentes o condiciones anormales de funcionamiento son: derrame de aceite y de otras sustancias líquidas peligrosas, incendio eléctrico, incendio por líquidos, fuga de gases, rotura tubería de agua e incendio del almacén, entre otros.

Para cada uno de estos potenciales aspectos, se evalúa el impacto medioambiental, las medidas preventivas, el responsable, el resultado, las acciones de respuesta y el resultado de la intervención, en caso de que se diera.

También se realizan con frecuencia planificada simulacros, para verificar la idoneidad de las medidas de respuesta establecidas, a la vez que mejora el conocimiento de las mismas por parte de los trabajadores.

En todas las fincas e invernaderos del Grupo, todas las prácticas y aplicaciones se hacen acorde a la legislación medioambiental vigente.



## CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

Al 31 de marzo de 2023 y 2022, no existe registrada en el balance consolidado, al no ser necesaria, provisión alguna para riesgos y gastos derivada de actuaciones medioambientales, ni existen litigios en curso, indemnizaciones ni contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente. Asimismo, los Administradores de la Sociedad dominante no esperan que, en caso de inspección, surjan pasivos de consideración de esta naturaleza.

El Grupo se considera suficientemente cubierto en este ámbito con las pólizas de seguros de responsabilidad civil suscritas a tal efecto.

### 6.3.2 Contaminación y cambio climático

En línea con el compromiso del Grupo de contribuir a la lucha contra el cambio climático, durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, el Grupo Planasa realizó por primera vez el cálculo de su Huella de Carbono, con el fin de obtener información objetiva y precisa del impacto ambiental del Grupo y poder tomar las medidas de reducción adecuadas.

Durante el presente ejercicio, el Grupo Planasa ha vuelto a realizar la medición de su Huella de Carbono. Para ello, este año se ha utilizado un software específico para mejorar la exactitud y recopilación de los datos proporcionado por la consultora Persefoni. El Grupo ha realizado el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) relativos a los Alcances 1, 2 y algunos indicadores del Alcance 3 del Grupo en base a la metodología internacional Greenhouse Gas Protocol (GHG). Entre los indicadores analizados para el cálculo, se incluyen emisiones procedentes del uso de combustibles fósiles, fertilizantes y productos fitosanitarios, consumo de electricidad y adquisición de bienes y servicios. En este sentido, Planasa está trabajando en la elaboración de un Plan de Reducción de la Huella de Carbono.

**Desde el Grupo hemos fijado tres grandes objetivos que marcan la hoja de ruta para cumplir con nuestros compromisos medioambientales en tres áreas principales, impulsadas por el área de ESG de la compañía, y que se detallan en nuestra Política de ESG:**



- Impulsar la lucha contra el cambio climático.
- Fomentar la economía circular.
- Contribuir a preservar la biodiversidad.

Hay que destacar que el Grupo apuesta por la utilización de productos biológicos de origen natural (Bio), prueba de ello, es que cada vez es más habitual la utilización de los mismos para así reducir el uso de pesticidas químicos, aumentando en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023 el uso de los productos biológicos. Asimismo, cabe destacar que, en EEUU, año a año están incrementando el uso de los productos Bio. Además, se está

llevando a cabo una iniciativa en la que se trabaja con diferentes colaboradores procesando desechos orgánicos de la fresa para convertirla en sustratos.

### **6.3.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos**

En Grupo Planasa trabajamos para lograr la minimización del volumen de residuos que va al vertedero. En este sentido, en todas las operaciones relacionadas con residuos de todo tipo trabajamos con gestores autorizados. Para ello, se realiza el almacenamiento en contenedores de tamaño acorde al negocio, y con una frecuencia en su retirada correcta para evitar almacenamientos prolongados que pongan en riesgo la salud y la seguridad.



Además, todo el personal está formado adecuadamente para la segregación y gestión de las retiradas de todos los residuos que se generan durante la actividad.

**La segregación y tratamiento de los residuos se realiza de la siguiente forma:**

- Los envases vacíos se incorporan al proceso de producción para fabricar nuevos envases tras su lavado en las plantas de recuperación de los gestores. Posteriormente, existen envases reutilizables utilizados por los proveedores del Grupo. Para ver más información respecto de este proyecto véase apartado 6.3.4.3.
- El cartón y el papel se separa del resto de residuos y se recupera. La madera, separada, se pica y se recicla.
- El subproducto (raíz, hojas, ramas, etc.) sirve para alimentación animal o de relleno para otras fincas.
- La chatarra se vende y recupera en los altos hornos, a donde llega a través del gestor autorizado.
- Lámparas, luminarias y tubos fluorescentes, a través del gestor autorizado, llegan a la planta de recuperación. Aparatos electrónicos y material de desecho ofimático como los tóneres, también se gestionan para su recuperación y separación en componentes en plantas especializadas.

Asimismo, destacar que los residuos peligrosos tienen fichas técnicas específicas en las que se detalla, entre otras, el residuo, el origen, el gestor autorizado del mismo, información general (frecuencia, cantidad de generación anual aproximada, etc.), contenedores designados para el almacenamiento, punto de acumulación, normas de manipulación, registro de salida y responsabilidades y medidas preventivas y correctivas.

En relación a los residuos peligrosos, Planasa Viveros, sociedad que más impacto tiene en este aspecto, con el objetivo de realizar una monitorización y reducción de los mismos, ha optado en los ejercicios anuales finalizados el 31 de marzo de 2023 y 2022 por contratar a un asesor externo independiente (ASIMTRA) para que haga la labor de Consejero Seguridad de Mercancías Peligrosas. Entre las principales labores externalizadas se encuentran las siguientes:

1. Auditoría para la recopilación de datos sobre mercancías peligrosas.
2. Comprobación sobre las medidas de seguridad existentes, en relación con la manipulación de mercancías peligrosas.
3. Revisión de los vehículos que transporten mercancías peligrosas y de las etiquetas/pegatinas necesarias para los mismos.
4. Visita periódica para verificar en todo momento el cumplimiento del ADR (Acuerdo Europeo sobre el Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera) y resto de legislación vigente.
5. Formación al personal que manipula mercancías peligrosas, expediendo el correspondiente certificado de formación.

En cuanto al embalaje, la política de compras es aumentar la tasa de envases reciclables, biodegradables e incluso compostables adquiridos. Dada la demanda que existe, por parte de los consumidores, en cuanto a bandejas biodegradables y reciclables en la presentación del producto final, se trabaja con proveedores de envases reutilizables en plástico y de palets (madera y plástico).

### **6.3.4 Uso sostenible de recursos**

#### **CONSUMO Y SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES**

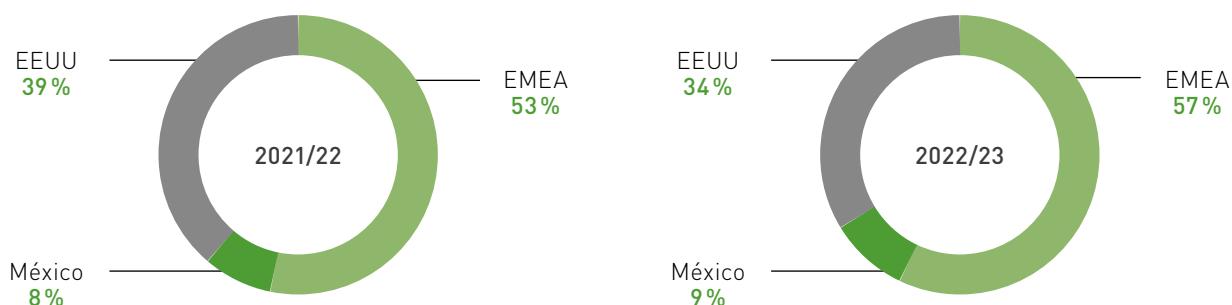
**Los principales datos referentes al consumo de agua del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, se presentan a continuación:**

	2021/22	2022/23
Consumo agua (m <sup>3</sup> )	12.096.249	10.640.673

El aumento del consumo de agua en comparación con el ejercicio anterior responde a la expansión del Grupo, así como al aumento de su producción. Si bien, esto también se encuentra ligado a los efectos del cambio climático que suponen una disminución en las precipitaciones debido a los aumentos de los períodos de sequía. No obstante, el Grupo cuenta con un compromiso de reducción del consumo del agua, comprometiéndose a utilizarla de forma responsable. Para ello, se están implantando sistemas de riesgo más eficientes que ayuden a reducir el consumo de agua en los cultivos y se utiliza tecnología IoT, que permite detectar ineficiencias en el uso del agua y, en consecuencia, tomar decisiones orientadas a minimizar su uso en la medida de lo posible.

Ejemplo de esto, es que en España existen proyectos de monitorización de pivots, para controlar de forma remota el movimiento y riesgo y monitorizar la activación y desactivación automática en base a ciertos parámetros. Mediante esta técnica se optimiza el uso de agua y la fertirrigación en campo abierto. Adicionalmente, existen proyectos de captura de índices satelitales que, mediante la utilización de algoritmos matemáticos, optimizan el riesgo y detectan plagas y enfermedades de manera precoz. Este último proyecto se utiliza en España, si bien, se está trabajando en su implementación en Polonia y Estados Unidos.

**Atendiendo al consumo por regiones principales donde el grupo tiene presencia (EMEA<sup>1</sup>, EEUU<sup>2</sup>, México<sup>3</sup>) el detalle del consumo de agua es el siguiente:**



El agua utilizada es procedente de diferentes asociaciones de regantes y de diferentes pozos propios autorizados por las autoridades correspondientes, que garantiza al Grupo Planasa agua de calidad y en cantidad suficiente.

Finalmente, destacar que todas las sociedades del Grupo Planasa tienen los permisos de captación en orden.

- 
1. La información de EMEA se compone de Francia, Polonia, Marruecos, Rumanía y España.
  2. En EEUU el agua consumida proviene de pozos propiedad del Grupo. El cálculo del consumo se ha realizado bajo la hipótesis de una potencia máxima por minuto de 17.500 galones en Macdoel y 9.100 galones en Turlock, suponiendo un total de 940 hectáreas regadas principalmente con aspersores. Asimismo, de media, se ha regado aproximadamente 6 días al mes (con su correspondiente estacionalidad vinculada a la climatología y al fruto plantado).
  3. En México el agua consumida proviene de pozos propiedad del Grupo. El cálculo del consumo se ha realizado bajo la hipótesis de un consumo por gotero de 4 litros por hora, estimándose 4.455 goteros totales por hectárea. La finca "Carmen" tiene un total de 19 hectáreas y la finca "Esfuerzo" tiene un total de 14 hectáreas, regadas principalmente por goteo. Asimismo, el tiempo de riego promedio en horas al día es de 0,87 horas al día en la finca "Carmen" y 2,78 horas al día en la finca "Esfuerzo" (con su correspondiente estacionalidad vinculada a la climatología y al fruto plantado).

## CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Los datos de los ejercicios anuales terminados el 31 de marzo de 2022 y 2023 en relación con **el consumo de las principales materias primas del Grupo Planasa se presenta a continuación:**

	Envases y embalajes		Fertilizantes		Fitosanitarios	
	2021/22	2022/23	2021/22	2022/23	2021/22	2022/23
Número	41.282.689	39.791.930	3.083.500	5.435.963	1.741	38.323
Metros	4.972.409	4.320.201	-	-	1.151.767	1.240.075
Kilogramos	4.183	5.480	6.604.095	6.306.645	57.634	12.220
Litros	-		34.536.373	16.505.005	1.622.289	144.099

La disminución del consumo de envases y embalajes, así como de abonos, se debe a la estrategia que seguimos en el Grupo Planasa de reducir el impacto en el medioambiente y apostar por la economía circular y reutilizar los mismos reduciendo de esta forma nuestro impacto.



## MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL USO DE MATERIAS PRIMAS

El Grupo Planasa, considera como una de las materias primas más relevantes los envases y embalajes, muestra de ello, es la disminución experimentada en su uso, y por ello trabaja constantemente para mejorar el uso de estos. Durante ejercicio anteriores, el Grupo implementó diversas acciones para mejorar la eficiencia de las materias primas destacando el uso de contenedores reutilizables, el uso de bandejas biodegradables, así como la reducción de bandejas no aptas trabajando con proveedores homologados. En relación a este último punto, cabe mencionar que el Grupo ha realizado un “Código de conducta con proveedores” y realiza una valoración a sus proveedores más relevantes a través de un cuestionario en el que califica sus actuaciones a nivel ambiental, social y de buen gobierno.



**Concretamente en Marruecos y España, destacar que se ha llevado a cabo un proyecto para reducir las compras de los envases (cajas de plástico) con el objetivo de incrementar la eficiencia en el uso de las materias primas. El mismo se divide fundamentalmente en los dos siguientes:**

- Alquiler de cajas reutilizables de plástico a un proveedor de envases. Se envía a los clientes el producto en dichas cajas, y el proveedor de envases se encarga de recogerlas del cliente y limpiarlas para volverles a dar uso.
- Compra de cajas reutilizables de plástico. Planasa directamente se encarga de recogerlas de las instalaciones del cliente, y de limpiarlas para volver a usarlas.

## CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

En relación con el consumo de energía, las dos fuentes principales que se dan en el Grupo son el consumo de energía eléctrica, y el consumo de gasoil. Este último derivado principalmente del gasoil que consume la maquinaria y los tractores que se utilizan en la actividad del Grupo Planasa.

**A continuación mostramos los datos de electricidad del Grupo Planasa respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022:**

	Consumo de electricidad (kWh)
2021/22	21.267.985
2022/23	19.821.679

En relación a los datos de consumo de gasoil, detallamos la siguiente información respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022:



## MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA, USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

El compromiso adquirido por el Grupo para la mejora de la eficiencia del uso energético se ha materializado continuando con el uso de las medidas ya publicadas en el ejercicio anterior y mediante la implementación de la tecnología IoT en diferentes instalaciones.

Todas estas medidas suponen un gran paso en la eficiencia energética, además, el Grupo lleva a cabo la monitorización de estos consumos para optimizar los mismos y reducir de esta forma, la Huella de Carbono.

En línea con estos compromisos y con el objetivo de impulsar el uso de energías renovables en nuestra organización, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, se revisaron diversas opciones para instalar paneles solares en los viveros del Grupo Planasa, así como otros sistemas de digitalización que ahonden en el control y reducción de agua, energía y fertilizantes. De hecho, en el presente ejercicio, se ha llevado a cabo la instalación de placas fotovoltaicas en dos fincas de Huelva, para alcanzar la autosuficiencia de estas instalaciones, lo que supone una reducción de estos consumos y que se irá extendiendo por otras plantas del Grupo progresivamente.

### 6.3.5 Protección de la biodiversidad

El negocio del Grupo Planasa está estrechamente relacionada con la biodiversidad, estando presente en el mismo la importancia de preservar y cuidar la biodiversidad.

Por ello, se toman las siguientes medidas:



- Respetar la flora y fauna autóctona.
- Mantenimiento de las zonas ajardinadas.
- Uso de un único anillo raticida que se encuentra en las instalaciones productoras.
- Control de los productos fitosanitarios.
- Aplicación de pesticidas según lo establecido por el Gobierno.



## 7. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### 7.1 Política de Planasa

El Grupo Planasa no tolera conductas abusivas, ofensivas o de acoso, ya sea verbal, física o visual. Asimismo, se garantiza la igualdad de oportunidades. El Grupo está comprometido y trabaja para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable. Esto se ve reflejado en su Código de Conducta, que está en inglés, francés y español, y se encuentra accesible en la página web del Grupo, ya que el Grupo lo componen diferentes filiales que se encuentran repartidos en puntos estratégicos del mundo.

### 7.2 Riesgos identificados

Las personas que forman Grupo Planasa son clave para preservar el éxito y los estándares de calidad que caracterizan el Grupo, por lo que la Dirección ha procedido a la identificación de los principales riesgos a los que están expuestos y que serían los siguientes:



- - Retribución justa.
  - Formación y desarrollo del talento diverso.
  - Diversidad, igualdad y no discriminación.
  - Clima laboral.
  - Conciliación vida personal con la laboral.
  - Salud y seguridad laboral

Las consecuencias asociadas a la materialización de dichos riesgos podrían ser la reducción de la productividad de los empleados y el deterioro de la motivación de los mismos.

Para mitigar los riesgos detectados, se han definido indicadores clave que son objeto de seguimiento constante por parte de la Dirección del Grupo.

## 7.3 Gestión y desempeño social

### 7.3.1 Empleo

#### NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOR POR SEXO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

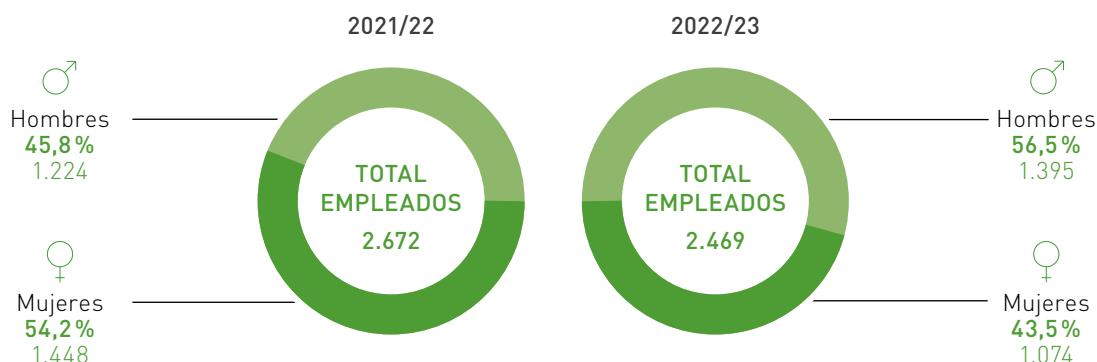
El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 distribuido por categoría profesional es el siguiente:

#### PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	Empleados 2021/22	Empleados 2022/23
Dirección <sup>4</sup>	51	53
Técnicos y mandos intermedios	232	256
Administrativos	102	88
Obreros	2.287	2.072
<b>TOTAL</b>	<b>2.672</b>	<b>2.469</b>

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 distribuido por género es el siguiente:

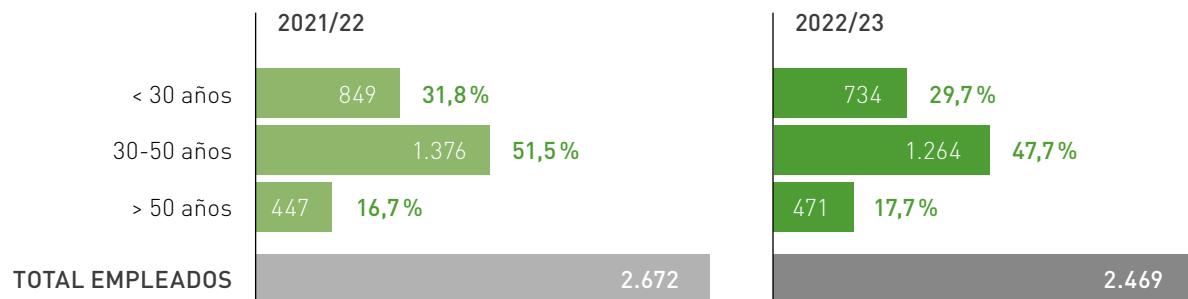
#### PLANTILLA POR GÉNERO



4. La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). La Alta Dirección a cierre del ejercicio 2023 está constituida por 9 personas (9 personas a 31 de marzo de 2022).

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 distribuido por edad es el siguiente:

## PLANTILLA POR EDAD



El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 distribuido por país es el siguiente:

## PLANTILLA POR PAÍS

	Empleados 2021/22	Empleados 2022/23
<b>España</b>	608	557
<b>Marruecos</b>	934	487
<b>México</b>	511	989
<b>USA</b>	294	266
<b>Francia</b>	121	62
<b>Perú</b>	106	36
<b>China</b>	37	17
<b>Rumanía</b>	30	17
<b>Polonia</b>	25	29
<b>Italia</b>	5	6
<b>Holanda</b>	1	2
<b>Sudáfrica</b>	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>2.672</b>	<b>2.469</b>

## EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

Los empleados al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 en función del tipo de contrato, distribuido por sexo es el siguiente:

	Temporal	Indefinido		
	2021/22		2022/23	
	Hombres	Mujeres		
1.224	820	404	557	838 1.395
1.448	1.181	267	395	679 1.074

## PROMEDIO DE MODALIDADES DE CONTRATO

El promedio de empleados en función del tipo de contrato y jornada, teniendo en cuenta las horas trabajadas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022, por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

## PLANTILLA POR GÉNERO

	2021/22		2022/23	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	417	272	606	449
A tiempo completo	417	271	542	378
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	-	1	64	71
Contrato temporal	1.280	1.342	789	625

## PLANTILLA POR EDAD

	2021/22			2022/23		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Contrato fijo	118	378	193	203	565	287
A tiempo completo	118	377	193	188	492	240
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	-	1	-	15	73	47
Contrato temporal	949	1.292	381	531	699	184

## PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2021/22			
	Dirección	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	54	240	104	291
A tiempo completo	54	240	103	291
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	-	-	1	-
Contrato temporal	-	-	1	2.621

	2022/23			
	Dirección	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	53	248	84	670
A tiempo completo	53	248	84	535
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	-	-	-	135
Contrato temporal	-	8	4	1.402

El contrato a tiempo parcial se corresponde con una prestación para la conciliación de la vida laboral y familiar.



## NÚMERO DE DESPIDOS

El número de despidos a lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 por género, edad y categoría profesional ha sido el siguiente:

### DESPIDOS POR GÉNERO

	2021/22	2022/23
<b>Hombres</b>	12	26
<b>Mujeres</b>	10	8
<b>TOTAL</b>	22	22

### DESPIDOS POR EDAD

	2021/22	2022/23
<b>Menor de 30 años</b>	12	16
<b>Entre 30 y 50 años</b>	8	15
<b>Mayor de 50 años</b>	2	3
<b>Total</b>	22	34

### DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2021/22	2022/23
<b>Dirección</b>	1	4
<b>Técnicos y mandos intermedios</b>	9	12
<b>Administrativos</b>	6	5
<b>Obreros</b>	18	1
<b>TOTAL</b>	34	22

## REMUNERACIONES MEDIAS

El sistema de retribución de Grupo se asigna en función del convenio colectivo aplicable. Adicionalmente, para el personal técnico y administrativo se dispone de un sistema por medio del cual se pretende establecer una clasificación, retribución y carrera profesional semejante a criterios de mercado laboral.

La remuneración media de los empleados del Grupo Planasa durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022, excepto de la Dirección, por encontrarse ya desglosados en el apartado 7.3.1.8, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros) distribuida por género, edad y categoría profesional es la siguiente (en euros):

### REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

	2021/22	2022/23
Hombres	12.867	10.858
Mujeres	10.021	8.806

### REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

	2021/22	2022/23
Menor de 30 años	6.956	6.544
Entre 30 y 50 años	12.093	12.136
Mayor de 50 años	12.094	14.140

### REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2021/22	2022/23
Técnicos y mandos intermedios	31.107	34.621
Administrativos	12.512	19.815
Obreros	8.513	6.292

## BRECHA SALARIAL

Entre el convenio colectivo y la ley, se establecen criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, las remuneraciones del personal están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

El cálculo matemático de la brecha salarial entendido como la diferencia entre la remuneración media de los hombres y las mujeres sobre la remuneración media de los hombres a cierre del ejercicio 2022/2023 se sitúa en el 19% (7% al cierre del ejercicio 2021/2022), según la cual un porcentaje superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre.

Esta diferencia se corresponde a multitud de factores, desde la composición del género del grupo, a la diferente especialización de los puestos de trabajo, antigüedad, composición de la plantilla por países, etc.

Este porcentaje es principalmente debido a la temporalidad de las contrataciones, por lo que una comparativa por hora de trabajo y colectivo, reduciría el porcentaje de brecha marcado.



## REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD

Los salarios de los trabajadores de la Sociedad, que no se rigen por lo establecido por un Convenio Colectivo, se encuentran por encima de la media sectorial.

Los salarios de las sociedades que tienen convenio colectivo y pertenecen al Grupo Planasa, se fijan en función de dichos convenios, siendo estos superiores al mínimo establecido en el convenio para un contrato indefinido y jornada completa. Asimismo, en los países que no existe convenio colectivo, la remuneración está sujeta a la legislación vigente mediante un mínimo más conceptos incluidos en la normativa laboral.

## REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, el Consejo de Administración no ha percibido retribución alguna por su cargo. Asimismo, no tienen concedidos seguros, planes de pensiones o avales. Tampoco existe obligación alguna en materia de pensiones o de pago de primas de seguro de vida.



En relación a la Dirección, la remuneración media percibida durante el ejercicio 2022/2023 asciende a 160 miles de euros para los hombres y 96 miles de euros para las mujeres (126 miles de euros para los hombres y 72 miles de euros para las mujeres durante el ejercicio 2021/2022). Estas remuneraciones medias incluyen retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022.

Las retribuciones han sido fijadas en función de la responsabilidad de cada puesto dentro de la organización y teniendo en cuenta comparables en el mercado. Las diferencias entre hombres y mujeres se deben a las responsabilidades que tienen y a la antigüedad.

## **IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE DESCONEXIÓN LABORAL**

En el presente ejercicio 2023, Planasa ha puesto en marcha medidas de desconexión laboral en Francia, las cuales vienen reguladas en su Convenio Colectivo de aplicación y suponen que el trabajador tiene derecho a desconectar totalmente de su jornada laboral salvo en caso de importancia excepcional la cual debe de ser debidamente acreditada. En cuanto al resto de países en los que opera Planasa no se ha puesto en marcha ningún plan específico en relación a la desconexión laboral. Además, debemos tener en cuenta que la naturaleza del negocio de agricultura implica un alto riesgo meteorológico, pudiendo derivar en un impacto perjudicial para la producción en caso de ocurrencia, implicando así la necesidad de mantener canales de contacto con el personal directo para situaciones de emergencia.

No obstante, los empleados no han manifestado inquietudes en este sentido, lo que ha hecho que no se haya percibido la necesidad de implantar medidas de desconexión laboral en el plan de trabajo del área de recursos humanos.

Además, para todos los trabajadores del grupo, se favorecen medidas de conciliación que promueven la realización de reuniones y demás actividades dentro del horario laboral, práctica destacable teniendo en cuenta la presencia del grupo en todo el mundo, y que favorece la desconexión laboral.

## **EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD**

Al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 el número de empleados del Grupo que han informado que tiene una discapacidad superior al 33% asciende a 6 personas, siendo la media del ejercicio 2022/2023 de 6 personas (7 personas a cierre del ejercicio 2021/2022, siendo la media de dicho ejercicio de 7 personas).

## 7.3.2 Organización y control del trabajo

El tiempo de trabajo, incluyendo horarios, pausas, días de vacaciones, días libres por permisos retribuidos están establecidos cumpliendo con la normativa legal de los países en los que Planasa mantiene centros de trabajo, o bien en cumplimiento de los acuerdos adoptados en los Convenios Colectivos firmados con los trabajadores.

Cada uno de los países que conforma el Grupo, tiene una manera distinta para supervisar la organización del trabajo:

- **China:** sistema de fichaje con huella dactilar, si bien cabe destacar que, siempre y cuando su responsabilidad lo permita (personal de oficina), es posible trabajar desde casa para facilitar la flexibilidad horaria y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Italia:** se siguen unas buenas prácticas en las que tienen el horario de entrada y salida flexible para poderse adaptar a las necesidades de cada trabajador.
- **Estados Unidos:** se utilizan escáneres electrónicos que son administrados por los supervisores. Los empleados escanean su tarjeta de identificación de la empresa en estos aparatos y este se va a un sistema central de registro de asistencia. Asimismo, se tienen buenas prácticas de flexibilidad horaria para la entrada y salida para los trabajadores de oficina, y para los turnos de mano obra directa se intenta gestionarlos para favorecerles en la medida de lo posible.
- **Marruecos:** hay dos documentos que regulan las condiciones de trabajo en Marruecos, el código laboral marroquí y el reglamento interno (exigido por la ley de conformidad con el artículo 138 del Código del Trabajo marroquí). Las horas de entrada y salida se comunican a los empleados de la empresa y se controlan con un sistema informático de registro de entradas y salidas. Principalmente, los horarios de la administración son de 8:00 a 17:30 de lunes a viernes, excepto en el mes de Ramadán, en el que el horario es de 8:00 a 16:00 horas, para que los trabajadores tengan unas mejores condiciones de trabajo. El horario de campo es de 8:00 a 16:00 de lunes a sábado, excepto para el mes de Ramadán el horario es de 06:00 a 13:00. Asimismo, se tienen buenas prácticas de flexibilidad horaria para la entrada y salida para los trabajadores de oficina, y para los turnos de mano obra directa se intenta gestionarlos para favorecerles en la medida de lo posible.
- **España:** se mantiene la flexibilidad de trabajo un día a la semana fuera de las instalaciones de la empresa en las posiciones que lo permitan, como medida para mejorar la conciliación. Asimismo, existen medidas de control digital para llevar a cabo este registro.

### NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

El Grupo Planasa establece el uso de indicadores que permiten hacer seguimiento del índice de absentismo registrado. Con este objetivo, se tiene en consideración el número de horas de absentismo de los empleados por bajas por enfermedad, accidente laboral, horas sindicales, horas de visita al médico y horas de permisos, entre otras, ascendiendo a 104.634 horas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 (104.816 horas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022).

## MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE DE LA CONCILIACIÓN Y FOMENTAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE ESTOS POR PARTE DE AMBOS PROGENITORES

A pesar de no existir una política oficial aprobada de aplicación a nivel grupo, existen buenas prácticas consolidadas de flexibilidad horaria de entrada y salida para el personal en general. En este sentido, las personas del Grupo están comprometidas a convocar reuniones dentro del horario laboral, práctica destacable teniendo en cuenta la presencia del grupo en todo el mundo, como se ha mencionado en el apartado 7.3.1.9. Asimismo, en todos los países en los que opera el Grupo se disponen de horarios de trabajo y calendarios laborales prestablecidos, además, de que el registro de entrada y de salida se encuentra regulado, así como la asistencia por sistemas de control digital o por toma manual de lista de asistencias.

Para los centros de trabajo con personal de mano de obra directa donde la flexibilidad no resulte tan factible, existe organización de turnos distribuidos a lo largo del año, teniendo en cuenta la temporada de plantación y recogida. Esta práctica permite a las personas del Grupo sujetas a turnos poder intercambiar los mismos entre sí a efectos de poder conciliar vida personal, familiar y laboral.

Fruto del apoyo continuo a la igualdad de oportunidades, Planasa favorece y fomenta el disfrute de los períodos establecidos de baja de maternidad y paternidad, pudiendo señalarse que durante el período del informe se obtuvo un índice del 100% de reincorporación al trabajo tras el disfrute de estos períodos.

Para favorecer los permisos de los progenitores, en cada uno de los países que conforman el Grupo existen distintas medidas:

- **España:** los empleados tienen derecho a solicitar un permiso de maternidad o paternidad de 6 a 16 semanas. Asimismo, existe horario flexible para mejorar la conciliación familiar.
- **Estados Unidos:** los empleados tienen derecho a solicitar un permiso de maternidad o paternidad de hasta 6 semanas.
- **México:** las empleadas que hayan sido madres tienen derecho a un mes de permiso de maternidad (conocido como periodo de lactancia), máximo durante los 6 meses posteriores al nacimiento.
- **China:** los empleados tienen derecho a un periodo de teletrabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar.
- **Italia:** los empleados tienen derecho a solicitar a la Institución de la Seguridad Social italiana un permiso de maternidad o paternidad de hasta 6 meses durante los primeros doce años de vida del progenitor con reducción del salario.

En el resto de países en los que operamos también existen medidas adoptadas en base a la legislación en vigor en cada uno de ellos.

### 7.3.3 Salud y seguridad

#### CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Grupo Planasa está comprometido con la salud y seguridad laboral de sus trabajadores. Los compromisos que fomenta el Grupo van dirigidos a asegurar un entorno laboral seguro. El Grupo ha evolucionado basándose en un proceso de mejora continua en todos los ámbitos de la actividad, prestando especial atención a la seguridad de las personas. Este compromiso se articula principalmente mediante:



##### Este compromiso se articula principalmente mediante:

- Establecimiento de programas de formación permanentes en prevención de riesgos laborales, con especial atención al nuevo personal directo contratado en temporada, estableciendo como principal objetivo lograr que dispongan de un alto grado de cualificación y el máximo grado de salud y seguridad laboral para desempeñar su actividad diaria.
- Asegurándose de que todos los trabajadores que conforman el Grupo Planasa, así como las empresas subcontratadas, conozcan y cumplan las normas de protección de la salud y seguridad laboral.
- Informando a todas las personas que inician su relación laboral con el Grupo Planasa acerca de los riesgos y las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo.
- Incorporando mejoras continuas en Equipos de Protección Individual, dentro del sector agroalimentario.
- Realización de una encuesta de satisfacción para todos los empleados del grupo que permite saber las fortalezas y las áreas de mejora y, en consecuencia, diseñar objetivos para mejorar acciones.



Concretamente, cada país tiene sus propias medidas, a continuación, detallamos las principales:

- **China:** se da capacitación y se supervisa a las nuevas incorporaciones en prevención de riesgos laborales, especialmente para trabajadores de pulverización de pesticidas y utilización de maquinaria. Si bien carece de un Comité de Salud y Seguridad Laboral como tal, uno de los objetivos a corto plazo es constituirlo. En relación con las inversiones, se han adquirido mascarillas para todos los empleados. En ejercicios anteriores se adquirió un equipo de ropa de seguridad en las granjas.
- **Rumanía:** se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, trabaja con una empresa externa a la que se le realizan consultas, con la que se reúnen una vez cada 3 meses. Adicionalmente, se ha trabajado para mejorar las condiciones del trabajo, principalmente, en el área de suministro de agua.
- **Italia:** las oficinas están estructuradas de acuerdo con la ley italiana en materia de seguridad en el lugar de trabajo y riesgos para la salud de los trabajadores. Cada dos años se lleva a cabo una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, firmada por un especialista médico designado. Además, se beneficia de los servicios de un externo que garantiza la primera capacitación de emergencia, la capacitación en medidas de prevención de incendios y la capacitación en gestión de emergencias y evacuación, sobre una base anual.
- **Polonia:** se da formación a los empleados en el ámbito de la salud y la seguridad, firmando estos un certificado acreditativo de haberla recibido.
- **México:** se han realizado actividades de prevención de Riesgos Laborales en temas de Seguridad y Medicina ocupacional y se está trabajando en el establecimiento de los comités de Seguridad e Higiene y en trabajar en la prevención de riesgos psicosociales. Adicionalmente se está trabajando en un programa de adaptación para los trabajadores cuyas tareas requieren un esfuerzo físico mayor y así evitar el riesgo de lesiones. Para los gerentes y directores se han establecido diferentes políticas de prestaciones de vacaciones, prima vacaciones y aguinaldo para poder retener e incorporar el talento en la compañía. Además, existen un Comité de Seguridad y Salud que se reúne de forma mensual para realizar recorridas e identificar actos o condiciones inseguras y diseñar planes de acción para minimizar estos.
- **Estados Unidos:** para favorecer la seguridad en el trabajo se tienen reuniones mensuales de seguridad, se monitorizan las áreas de trabajo y se realizan auditoría de protocolos de trabajo. Los principales aspectos tratados en las reuniones mensuales son el programa de prevención de lesiones y enfermedades, las medidas para reportar cualquier condición insegura, prácticas de trabajo y lesiones, provisiones para servicios médicos, primeros auxilios y servicios de emergencia, el Código de Prácticas de Seguridad del empleador, espacios confinados, prácticas seguras para la operación de cualquier equipo agrícola, buen mantenimiento, prevención de incendios, prácticas seguras para operar cualquier equipo de construcción, procedimientos seguros para la limpieza, reparación, servicio y ajuste de equipos y maquinaria, acceso seguro a las áreas de trabajo, protección contra caídas, peligros eléctricos, incluyendo trabajar alrededor de líneas de alto voltaje, operaciones de grúa, trabajos de zanja y excavación.

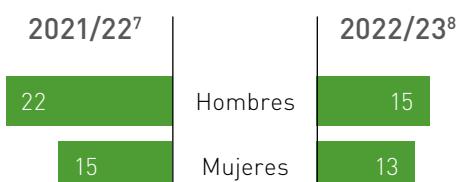
Asimismo, destacar que se han realizado eventos en los cuales se enfatiza la cultura de seguridad ocupacional, todas las mañanas los supervisores se reúnen con sus cuadrillas para hacer calentamiento y estiramiento, y se tiene un programa de seguridad para incentivar a los empleados. Las principales mejoras llevadas a cabo durante el ejercicio han sido las siguientes:

- Modificaciones ergonómicas en máquinas de siembra y deshierbado.
- Incremento del número de baños y sombra disponible para empleados trabajando al aire libre.
- Implementación de registro electrónico de asistencia reemplazando el registro manual y agilizando el proceso para los empleados.
- Modificaciones ergonómicas a mesas de corte de plantas.
- **Marruecos:** cuenta con un comité de empresa y un comité seguridad y salud. Se realizan reuniones periódicas para tratar todos los asuntos relacionados con la seguridad y la salud de los empleados, de esta manera se explica los objetivos estratégico y operativos de la empresa. se realiza la compra de equipos de protección individual EPI dando formación sobre su uso a los empleados. Asimismo, se da formación en primeros auxilios en el lugar de trabajo por parte de su médico laboral. En lo que respecta a formación específica en prevención de riesgos laborales, se han realizado las siguientes formaciones:
  - Procedimientos de primeros auxilios y uso de extintores.
  - Normas de seguridad y prevención en la manipulación de productos químicos tóxicos.
  - Gestión del embalaje de productos químicos tóxicos.
  - Normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo.
  - Uso seguro de la maquinaria agrícola en la finca.
  - Uso seguro del equipo de manutención.
  - Procedimientos de evaluación en caso de emergencia.
- **Francia:** cuenta con un documento de prevención de riesgos laborales que es circularizado a los empleados. Se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, tras cada accidente, se realiza una encuesta con el objetivo de mitigar los aspectos que han provocado dicho aspecto y seguir mejorando. Mensualmente se tienen reuniones con los representantes del personal para tratar los aspectos de seguridad y salud laboral.
- **España:** Se realiza formación al entrar en el Grupo y se cuenta formación en prevención de riesgos laborales de manera anual. Asimismo, existe un Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente. Asimismo, dispone de un plan de prevención en cada una de las plantas.

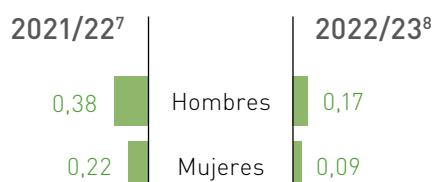
## ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En Planasa se considera firmemente que la seguridad y salud es un asunto fundamental y prioritario, por lo que su objetivo es minimizar el número de accidentes, haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos. A continuación, se detallan los índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes:

### ÍNDICE DE FRECUENCIA<sup>5</sup>



### ÍNDICE DE GRAVEDAD<sup>6</sup>



Respecto a las enfermedades profesionales, durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 se han dado un total de 191 bajas laborales por un total de 31.238 horas.



5. Número de accidentes con baja \* 1.000.000 / Número de horas trabajadas.

6. Número de días de baja \* 1.000 / Número de horas trabajadas.

7. No incluye información de la sociedad de Chile.

8. No incluye información de las sociedades de China y Chile.

## 7.3.5 Relaciones sociales

### ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados de Planasa, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores.

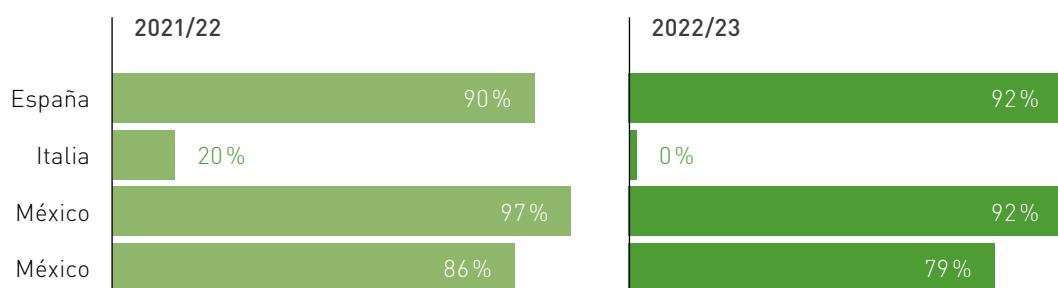
El Grupo Planasa organiza el diálogo social a través de los Comités de Empresa, en varias de las plantas del Grupo existen representantes de los empleados que se ocupan de la comunicación entre los empleados y la sociedad.

Adicionalmente, en Marruecos, si bien no existe un Comité como tal, sí existe la figura de representación de los empleados ante la empresa a través de las elecciones. Las funciones y responsabilidad de estas elecciones se regulan en el código laboral marroquí.

En lo que respecta a España, tienen formalizado un Comité de Empresa, y el diálogo social con el resto de las sociedades de España se realiza a través de representantes del personal, en aquellos centros donde existe la representación.

El Grupo Planasa es consciente de la importancia del diálogo social con sus trabajadores, promoviendo los procedimientos de información y consulta. Para ello, pone a disposición de los trabajadores Tablones de Anuncios en las entradas a los viveros, pantallas de video para difusión de información relacionada con el Grupo, eventos y noticias publicadas en su Web o en medios locales.

### PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO POR PAÍS



El porcentaje de plantilla cubierta por Convenio Colectivo en los países donde existe el mismo es el siguiente:

En cualquier caso, en el caso de aquellos trabajadores que no están cubiertos por Convenio Colectivo es porque sus condiciones laborales son mejores a las reguladas en estos. Destacar que, en China, Marruecos, Polonia, Estados Unidos y Rumania no existe un convenio colectivo de empresa como tal. En dichos países las condiciones laborales están reguladas por la Administración Pública en forma de leyes estatales, y la totalidad de los trabajadores de dichos países se encuentran cubiertos por las leyes mencionadas.

## BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS (PARTICULARMENTE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO)

En cuanto al balance de los convenios colectivos y a los comités de seguridad y salud, han sido mencionados en los apartados 7.3.3.1 y 7.3.4.3.

En cuanto al balance de los Convenios Colectivos cabe mencionar que en cada uno de los países donde opera el Grupo, se rige por la legislación aplicable, rigiéndose por la ley aplicable propia de cada uno de los países. En el caso de España, cabe mencionar que se rige por convenio colectivo de empresa y provinciales agrarios de diferentes provincias.



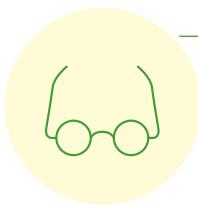
### Asimismo, destacan las siguientes medidas en el ámbito de la seguridad y salud de los empleados:

- Para las personas expuestas a agentes fitosanitarios, o que desempeñen funciones de conducción de equipamiento, Planasa pone a su disposición un chequeo médico adicional anual, específico para sus puestos de trabajo, así como los equipos de protección individual correspondientes.
- Adicionalmente a los controles médicos exigidos por la regulación aplicable en cada país, Planasa posibilita a sus trabajadores que se sometan a chequeos de colesterol y próstata.

## 7.3.3 Formación

### POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

El Grupo Planasa cuenta con un procedimiento de formación en el que se detalla el proceso que sigue el departamento de Recursos Humanos para identificar las necesidades de formación, realizar un plan para todos los trabajadores de la empresa y su posterior puesta en marcha. Finalmente se analizan los resultados teniendo en cuenta la satisfacción y eficacia del plan.



### Concretamente, este procedimiento se desglosa en cinco apartados:

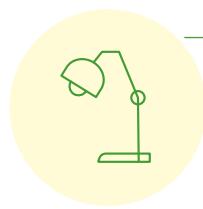
1. Detección de necesidades de formación.
2. Planificación de la formación.
3. Puesta en marcha del plan de formación.
4. Control de la ejecución del plan de formación.
5. Evaluación de la formación.

En relación a la detección y a la planificación de la formación, cada sociedad recoge todas las necesidades de formación, identificadas y expresadas por cada departamento. El proceso comienza con la identificación de las necesidades de formación, empezando por el envío de los formularios de detección de necesidades a cada jefe de departamento responsable de expresar la necesidad en este formulario (la formación solicitada con los destinatarios, la prioridad de cada formación, el objetivo de la acción y el número de horas por persona). Después de recibir todos los requisitos por departamento, todo se reúne en un plan de formación provisional por tipo de formación y su valor, y este plan, es el que debe ser validado y aprobado por la dirección para poder ser implementado.

## HORAS DE FORMACIÓN

Siguiendo la metodología establecida, cada año los responsables de los diferentes departamentos analizan las carencias o necesidades formativas de su personal, generando los correspondientes informes de necesidades de formación, para la planificación de dichas acciones en el Plan de Formación.

Además, se han llevado a cabo iniciativas de formación que han sido promovidas desde el corporativo sobre aspectos técnicos de relevancia que afectan de forma horizontal a toda la organización.



Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022, los principales retos del área de formación han sido:

- Riesgos y medidas preventivas en los diferentes puestos.
- Aplicador Fitosanitario Básico.
- Cursos de seguridad vial.
- Formación anti-acoso.



Las horas de formación habidas en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 han sido las siguientes divididas por categoría profesional:

	2021/22	2022/23
<b>Dirección</b>	410	235
<b>Técnicos y mandos intermedios</b>	2.786	2.462
<b>Administrativos</b>	861	807
<b>Obreros</b>	95.308	96.510
<b>TOTAL</b>	99.365	100.013

A cierre del ejercicio 2022/2023 las horas de formación en España ascendieron a 3.368 horas.



### 7.3.6 Accesibilidad

En el Grupo se pone especial atención en las personas con capacidades diferentes con el objetivo de facilitar su accesibilidad e integración. Por ello, Planasa, también contrata y colabora con entidades y asociaciones que incluyen a personas de este colectivo en su plantilla.

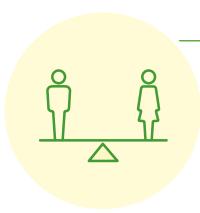
Las personas con discapacidad se encuentran principalmente en posiciones administrativas y de control accesos. La empresa considera la accesibilidad como uno de los criterios principales a la hora de implementar su plan de inversiones.

Toda nueva inversión de edificios industriales y de servicios en los entornos físicos del Grupo, así como toda adecuación o acondicionamiento de dotación e instalaciones de servicios generales se planifica de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad del lugar.

## 7.3.7 Igualdad y no discriminación

Los Planes de Igualdad son un instrumento que nacen mediante la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Su cumplimiento es obligatorio para las empresas que cuenten con más de 250 trabajadores. Se considera un factor muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

En las plantas del Grupo en España contamos con Planes de Igualdad conforme a la normativa en vigor. Asimismo, el Código de Conducta, aplicable a todas las sociedades del Grupo, menciona la igualdad de oportunidad y el cumplimiento de los Derechos Humanos, existiendo formación en materia de igualdad y accesibilidad.



**Planasa mantiene un compromiso firme por promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición. Así lo refleja su Código de Conducta, de obligado cumplimiento para todas las personas del grupo, que incluye dentro de sus puntos:**

- El rechazo a toda práctica de discriminación o acoso, verbal, física o visual.
- La creación y divulgación de canales de comunicación para la consulta, o en su caso, denuncia, de prácticas que vayan en contra de los principios del grupo en materia de igualdad.
- La promoción del trato equitativo y justo, objetivo cualquier decisión en base a criterios de negocio, en favor de la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas que forman Planasa.

En cuanto al Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres, que tenemos en España y realizado conforme a la normativa en vigor, cabe destacar los siguientes objetivos:

- Mantener una composición equilibrada en el conjunto de la plantilla.
- Garantizar la ausencia de discriminación en la política retributiva.
- Garantizar la ausencia de discriminación en los procesos de selección y promoción.
- Favorecer el acceso del sexo infrarrepresentado en puestos y tareas feminizadas o masculinizadas.
- Reducir la masculinización de los niveles técnicos intermedios.
- Mejorar la presencia de mujeres en los empleos de más calidad.

- Garantizar la ausencia de discriminación en la formación ofertada por la empresa.
- Favorecer la armonización de la vida laboral y personal (conciliación) de la plantilla de manera que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, compatible con las necesidades de la empresa.
- Difundir las medidas de conciliación existentes entre la plantilla para fomentar su conocimiento y utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores.
- Mantener la perspectiva de género en la prevención y evaluación de riesgos laborales.
- Asegurar que todas las personas que trabajan estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización habilite para prevenir y eliminar estas situaciones.
- Velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género trabajadoras.
- Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad y de las funciones y composición del Grupo de Igualdad entre el personal.
- Mantener el principio de igualdad de género en los valores de la empresa.
- Crear un ambiente laboral más igualitario a través de la sensibilización y formación.
- Revisar los documentos internos de la empresa según criterios de lenguaje no sexista.
- Tener en cuenta la nacionalidad del personal en las comunicaciones internas.



## **8. Información sobre el respeto de los derechos humanos**

### **8.1 Política de Planasa**

El Grupo Planasa cuenta con el Código de Conducta en el cual se contempla el compromiso al respeto de los derechos humanos y hacia el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables en todos los países en los que desarrolla su actividad empresarial.

Cabe destacar que el código representa los principios y valores del Grupo Planasa y rigen la conducta del mismo.

### **8.2 Riesgos identificados**

El Grupo Planasa cuenta con un compromiso con los derechos humanos que busca garantizar el respeto de todas las personas que lo componen. Por ello, tienen implantada una metodología para la identificación y análisis de los riesgos que podrían afectar al Grupo. A este efecto, el Grupo mantiene un Canal de Denuncias con el fin de monitorizar posibles incumplimientos del Código de Conducta. Durante el presente ejercicio 2023, el canal de denuncias se ha adaptado a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Este canal de denuncias es accesible por todas las personas que componen el Grupo. Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 se han recibido varias denuncias a través de dicho canal por temas relacionadas con la integridad física de alguno de los empleados.(Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 se recibieron 3 denuncias a través de dicho canal por incumplimientos del mismo que han sido gestionadas y solucionadas).

### **8.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos**

#### **8.3.1 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos**

El compromiso fundamental del Grupo Planasa con el cumplimiento de todas las leyes aplicables y de los principios éticos se articula mediante cumplimiento inexorable de los principios y valores establecidos en dicho Código de Conducta y que rigen la conducta del Grupo Planasa.

Planasa se compromete a prevenir y mitigar posibles acosos, castigos físicos y psicológicos y de cualquier abuso que puedan sufrir sus empleados. Para asegurarse que esto se cumple, también mencionado en el Código de Conducta del Grupo, Planasa promueve el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La responsabilidad final de materializar el respeto de los derechos humanos en el día a día recae sobre los empleados que conforman el Grupo. Así pues, es responsabilidad de estos conocer los asuntos relacionados a este tema y tomar las medidas de diligencia debida para prevenirlo, evitarlo, gestionarlo y en caso de ocurrencia reparar lo antes posible.

Para ello, el Grupo cuenta con un sistema de gestión de vulneración de los derechos humanos. El sistema utilizado es un buzón de denuncias, a través de una dirección de correo, el cual está a disposición tanto de los empleados como de los diferentes grupos de interés. A través de este buzón se reciben las denuncias, se gestionan de la forma rápida y ágil y se da seguimiento a los casos para asegurarse que no se vuelvan a producir en un futuro.



### **8.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos**

El sistema de denuncias se encuentra centralizado, es decir, todas las denuncias que se puedan realizar desde cualquier sociedad del Grupo, en cualquier punto geográfico, se recogen en un buzón único al que se puede acceder a través del correo electrónico ethical@planasa.com. El Grupo Planasa detalla sus medidas de actuación ante estas vulneraciones a través de la Política de denuncias de prácticas irregulares. A lo largo del ejercicio no ha habido ninguna denuncia por esta razón.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022, Planasa no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

### **8.3.3 Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil**

Además del Código de Conducta y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Grupo se apoya en normas y leyes de aplicación en estos asuntos.

El Código de Conducta indica el total rechazo de la mano de obra infantil, comprometiéndose a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y

rechazando cualquier forma de discriminación y explotación, velando así por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Grupo Planasa promueve estos compromisos mediante las Líneas Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo, así como evitando la complicidad en la violación de los mismos.

## 9. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

### 9.1 Política de Planasa

El Grupo Planasa lleva a cabo su actividad en estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de prevención y lucha contra la corrupción, impulsando los principios recogidos en el Código de Conducta y Políticas dirigidas a las buenas prácticas y extendiendo dicho compromiso a todas las sociedades que forman parte del Grupo o con las que mantiene relaciones comerciales.



En este sentido, el Grupo tiene establecidas las siguientes políticas:

- Código de Conducta.
- Código de Conducta con proveedores.
- Política de regalos y atenciones.
- Política de conflicto de intereses.
- Política anti-soborno.
- Política de denuncia de prácticas irregulares.
- Política de seguridad de la información.
- Reglamento de seguridad de la información.

Los empleados del Grupo Planasa son conocedores del Código de Conducta y las Políticas de conducta, todas ellas aprobadas por el Consejo de Administración y para hacer constancia de ello, deben firmar el certificado de reconocimiento y cumplimiento de las mismas. El Código de Conducta y las Políticas se encuentran en la página web del Grupo a disposición de cualquier usuario.

El Grupo Planasa y su Directiva están comprometidos en la gestión y el desarrollo de Políticas que prevengan de cualquier posible actuación ilícita, así como con la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

## **9.2 Riesgos identificados**

Dentro de los posibles delitos penales se encuentran los relacionados con la corrupción y el soborno y el blanqueo de capitales, en tanto que existen una serie de riesgos que en una entidad de las características de Planasa podrían manifestarse. Entre dichos riesgos figuran, entre otros, los relacionados con actividades como el ofrecimiento, entrega y aceptación de regalos o beneficios personales, introducción de dinero de procedencia ilícita, las donaciones y patrocinios, los gastos, la contratación de personal, las relaciones con proveedores, o la contabilización y registro de operaciones ilícitas.

## **9.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno**

### **9.3.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales**

Tanto el Código de Conducta como el resto de Políticas de gestión de conducta de los trabajadores (Política de anticorrupción y soborno, Política de hospitalidad y regalos y Política de conflicto de intereses) constituyen herramientas clave para prevenir las posibles actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales en el Grupo Planasa. Además, el Grupo dispone de un Responsable Legal, Tax & Compliance, entre cuyas funciones incluye la gestión del canal sobre incumplimientos del Código de Conducta.

En su Código de Conducta, Planasa denuncia cualquier forma de corrupción o soborno, estableciendo la obligatoriedad de que todos los empleados y subcontratistas cumplan estrictamente tanto con el código, como con la legislación aplicable y con la Política de Anticorrupción y Soborno.

La Política de Anticorrupción y Soborno de Planasa, detalla el concepto de corrupción y el soborno y establece unas medidas de prevención para evitar que haya casos de corrupción y soborno en el Grupo. El Grupo Planasa considera de gran importancia la comunicación y formación de todos sus empleados en materia de corrupción y soborno. Adicionalmente, la Política incluye un apartado de reporting en el que se detallan las acciones a realizar en caso de detectar cualquier indicio o sospecha de acciones de corrupción y soborno que violen los principios y valores del Grupo. Asimismo, Planasa cuenta con una Política de denuncias a través de la cual comunica a sus trabajadores las diferentes vías de denuncia ante cualquier sospecha de incumplimiento de las políticas o conductas establecidas entre los trabajadores de Planasa. Se trata de una guía para elevar las inquietudes y preocupaciones de los trabajadores ante situaciones de incumplimiento de políticas mediante la preservación de la identidad de los denunciantes.

Adicionalmente, y según la Política de hospitalidad y regalos, la oferta de aceptación de regalos debe realizarse de acuerdo con las leyes de aplicación (Convenio Anticorrupción de la OCDE) y las buenas prácticas comerciales aceptadas. Dicha Política establece que todo entretenimiento, hospitalidad y obsequios percibidos y entregados con fines inapropiados pueden violar las leyes aplicables contra el soborno y la corrupción y están estrictamente prohibidos.

Por otro lado, la Política de Conflicto de intereses de Planasa establece las guías y normas de actuación en el caso de que se identifiquen actuales o posibles conflictos de interés entre los trabajadores y el entorno del Grupo Planasa.

El Código de Conducta establece que todos los agentes que afectan al entorno empresarial deben asumir, en la medida de lo posible, obligaciones para el cumplimiento de las leyes antisoborno, anticorrupción y otras normativas locales pertinentes.

Finalmente, con fecha 18 de marzo de 2021 el Consejo de Administración de Tigruti ITG, S.L.U. aprobó una “Matriz de Autorizaciones” del Grupo Planasa, en la que se detallan los procesos a seguir en la toma de decisiones significativas que afecten al mismo.

### **9.3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Tal y como se establece en el Código de Conducta, las contribuciones del Grupo Planasa a los partidos políticos están sujetas a restricciones legales. El Grupo Planasa en general no otorga contribuciones políticas, y cualquier contribución política propuesta debe considerarse altamente sensible y requerirá un escrutinio detallado y las aprobaciones más altas, tal y como se detalla en los Niveles de autoridad y presentación de informes del Grupo Planasa. Las contribuciones caritativas, por su parte, están permitidas siempre que no exista conflicto de intereses con el Grupo Planasa o cualquier empleado/subcontratista del Grupo Planasa.

Las aportaciones realizadas en España a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 han sido las siguientes (en euros):

Fundación / Entidad	Aportación
Club Deportivo Atlético Valtierrano	6.000
Ayuntamiento de Fuente el Olmo de Fuentidueña	6.751
Club Deportivo de Fútbol de Cadreita	3.000
Fundación Industrial de Navarra	2.700
Fundación San Telmo	5.000
Fundación Empresa Universidad de Navarra	75
Asociación personas con discapacidad	140
Otros	1.854
<b>TOTAL</b>	<b>25.520</b>

# 10. Información sobre la sociedad

## 10.1 Política de Planasa

Los principios de responsabilidad social corporativa son uno de los pilares en los que se sostiene el desarrollo de la actividad del Grupo Planasa, conciliando los objetivos económicos de la empresa con los intereses de todos los partícipes sociales.

En línea con estos compromisos durante el ejercicio 2021 el Grupo se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un proyecto con más de 12.500 entidades firmantes y presencia de 160 países con el objetivo de promover, sensibilizar y acompañar en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas como parte de su Agenda 2030.

Asimismo, como consecuencia de la aprobación de la política ESG en el presente ejercicio el Grupo ha centrado sus esfuerzos en el cumplimiento de varios ODS, marcándolos como prioritarios como es el caso de los siguientes:

-  **2 HAMBRE CERO**, impulsando el desarrollo de una agricultura sostenible, asegurando la seguridad alimentaria y adaptándonos a las necesidades de la ciudadanía.
-  **8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**, asegurando el bienestar de nuestro equipo mediante unas condiciones laborales justas y respetuosas con los derechos humanos y garantizando el adecuado progreso económico en las poblaciones en las que estamos presentes.
-  **9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA**, impulsando la innovación y la investigación como elementos clave de nuestra estrategia para el desarrollo de nuevas variedades vegetales.
-  **12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES**, promoviendo un uso adecuado de los recursos que disponemos, satisfaciendo las demandas de los consumidores y evitando el desperdicio de alimentos.
-  **13 ACCIÓN POR EL CLIMA**, a través de iniciativas para reducir la Huella de Carbono de Planasa, luchar contra el cambio climático y mitigar el impacto ambiental generado con nuestra actividad.

No obstante lo anterior, el Grupo contribuye a la consecución global de los 17 ODS, extendiendo este compromiso por toda su cadena de valor y en todas las áreas de negocio: desde la contratación con proveedores hasta el empaquetado del producto, incluyendo todos los procesos y las áreas de la organización.

## 10.2 Riesgos identificados

Los principales riesgos detectados en este ámbito pueden deberse a posibles incumplimientos de la normativa aplicable en las comunidades en las que desarrollan su actividad, o por parte de los principales proveedores con los que trabaja el Grupo.

## 10.3 Gestión y desempeño de la sociedad

### 10.3.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Planasa es un grupo con una firme intención de participar activamente en la mejora de la sociedad. En este sentido, lleva a cabo actuaciones especialmente enfocadas al impulso y desarrollo profesional de las zonas en las que opera para hacerles sentir la cercanía del Grupo y por tanto construir una imagen de marca más humana, comprometida con la sociedad y sus problemas, y solidaria en momentos en los que la empatía y la colaboración se han hecho indispensables.

En este sentido, realizamos un día internacional del voluntariado que tiene lugar el 5 de diciembre y realizamos actividades solidarias organizadas para ayudar a las comunidades más cercanas a los centros de trabajo de nuestra empresa. Las acciones que realizamos por países son las siguientes:

- **España:** se llevarán diversas actividades en las distintas ubicaciones del Grupo, donde se donarán alimentos o se limpiarán bosques de pinos y zonas de olmedos.
- **Marruecos:** el foco se pone en personas mayores de 60 años, a los que se visitará y llevará fruta de Planasa para romper su aislamiento.
- **Francia, Italia, Polonia, Holanda y Rumania:** abrimos un canal de donación de ropa y comida a la ONG Cruz Roja, mediante el cual los empleados de Planasa pueden aportar ropa nueva o de segunda mano que esté en buen estado y comida no perecedera.



- **México:** se ponen en marcha 3 iniciativas solidarias en la Zona de San Felipe consistentes en: pintar escuelas en mal estado, donar suéteres, chamarras y cobijas para las comunidades desfavorecidas, así como reforestar las áreas verdes de las escuelas.
- **Perú:** se pone el foco en participar en una jornada de mantenimiento de Posta médica, colaborando en la pintura, limpieza y mantenimiento de letreros de dicha posta.
- **Estados Unidos:** dos equipos de trabajadores colaborarán con la ONG Good News Rescue Mission, sirviendo el almuerzo y la cena en dicho día.



Son reseñables los múltiples acuerdos y convenios que tiene firmados con las universidades y centros formativos, con los que colabora mediante diversos programas de cooperación educativos para estudiantes de grado y posgrado en sus instalaciones.

Dichas colaboraciones se llevan a cabo durante un tiempo determinado en las instalaciones de la empresa a fin de que los estudiantes extraigan un profundo entendimiento no sólo de la empresa, sino también del mercado laboral; de esta forma, se pretende que adquieran una preparación práctica y adecuada a su formación. Además, dichas prácticas se llevan a cabo bajo la supervisión de un tutor del propio centro y un responsable del centro de trabajo, para garantizar el correcto cumplimiento del acuerdo de colaboración.

En cuanto a las acciones de asociación o patrocinio, principalmente se han realizado aportaciones a asociaciones de empresarios del sector agrícola y clubs de fútbol que se encuentran en las comunidades donde el Grupo Planasa está presente. Mayoritariamente, estas acciones se han realizado en España, Francia, y en las filiales del Este de Europa. Los principales objetivos de estas colaboraciones son facilitar el acceso a todas las personas de las localidades y comarcas a la práctica deportiva y acercar el hábito deportivo abarcando diferentes edades y condiciones de la población, entre otros.

Asimismo, destacar que el Grupo Planasa favorece la contratación de personas del entorno más cercano, para ello, su prioridad es siempre alquilar material en los municipios más cercanos a sus áreas de producción, favoreciendo de esta forma los proveedores de proximidad.

El objetivo de estas colaboraciones es reflejar el compromiso de Planasa con las personas de las áreas en las que opera, sobre todo en las poblaciones rurales en las que el Grupo es la gran fuente de empleo y de recursos.

## 10.3.2 Subcontratación a proveedores

### INCLUSIÓN DE LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES

El Grupo Planasa considera clave que su cadena de suministro esté alineada con sus valores y exigencias en materia de seguridad y salud, respeto a los derechos humanos, medio ambiente y ética e integridad, y uno de los objetivos del Grupo es fomentar la Responsabilidad Social en la cadena de suministro.

Por este motivo, el Código de Conducta del Grupo Planasa establece que su cumplimiento es obligatorio para sus empresas proveedoras y subcontratistas. Asimismo, en cuanto a la relación con terceros, se menciona que antes de establecer relaciones empresariales con cualquier intermediario, el Grupo Planasa debe asegurarse de que su reputación, trayectoria y capacidades son adecuadas y satisfactorias realizando la diligencia debida de acuerdo con lo descrito en las Políticas del Grupo. Se espera que los intermediarios actúen conforme a los requisitos establecidos en el Código de Conducta, lo cual debe reflejarse en el contrato por escrito que deberá formalizarse con cualquier intermediario. El Código de Conducta es por tanto extensible a las empresas proveedoras y subcontratistas, y para los más relevantes, es firmado por las mismas como compromiso de cumplimiento y de adhesión al mismo.

Asimismo, el Grupo Planasa cuenta con un procedimiento para la gestión de compras bien definido, dividido en fases y con una serie de controles interpuestos a lo largo de él para evitar malas prácticas. Este se aplica para gestionar la compra de los materiales, equipos y servicios que condicionan la calidad de los productos del Grupo Planasa. Dicho procedimiento comprende una serie de normas, que regulan el ciclo de compra en su totalidad desde que surge la necesidad hasta su satisfacción. Todas las sociedades del Grupo cuentan con un proceso de homologación de proveedores.

Para ello, se realiza una evaluación inicial a los posibles proveedores o subcontratistas del Grupo en función de los siguientes aspectos: capacidad para suministrar los bienes requeridos; cumplimiento de los requisitos sobre productos y servicios impuestos por el Grupo Planasa; cumplimiento de los plazos de entrega; estabilidad en los precios en relación al mercado y la trazabilidad de la gestión administrativa. La implementación de esta evaluación se realiza también sobre los proveedores históricos.

El Grupo Planasa también exige a sus proveedores como miembros del proceso productivo como viveristas, alquileres y transportistas que le envíen el certificado de que se encuentran al corriente con Hacienda y con la Seguridad Social. Se lleva a cabo un control de todos los proveedores y subcontratistas, verificando si han presentado los certificados pertinentes, si se les ha solicitado o si se encuentran pendientes de envío.

Además, a lo largo del ejercicio anual terminado a 31 de marzo de 2023, desde el Grupo se ha analizado y revisado en profundidad el proceso de homologación de proveedores, aprobando un Código de Conducta de Proveedores. La finalidad última de este Código es establecer una guía para asegurar un estándar de comportamiento ético y valores y principios que Planasa espera de sus proveedores en sus relaciones con la Sociedad, con el Medio Ambiente.

Asimismo, también se han ampliado las materias objeto de evaluación, e incluyendo cuestiones específicas en materia medioambiental, social y de buen gobierno, para conseguir así una total alineación de los proveedores con los objetivos de ESG del Grupo. Para ello, se realiza un cuestionario a cada uno de los proveedores en cuestión y tras analizar las respuestas dadas se le otorga una puntuación en materia ESG que se tiene en cuenta a la hora de establecer relaciones comerciales con el mismo. En concreto, a lo largo del ejercicio finalizado a 31 de marzo de 2023, se ha analizado la actuación en ESG de los principales proveedores de EMEA, obteniendo la calificación de sostenible un 55% de los mismos.

## CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD

Anualmente, se informa a los Proveedores y Contratistas, mediante carta, de las Buenas Prácticas Medioambientales. Mediante esta carta se detalla al proveedor la importancia de su compromiso con medio ambiente, la calidad y la seguridad alimentaria, además de una serie de pautas y requisitos a cumplimentar.



<b>Por ello, el Grupo Planasa solicita a los proveedores:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Responsabilidad en la retirada y gestión sobre los productos en los que Planasa no esté conforme.</li><li>○ Adjuntar los productos Peligrosos con su ficha de seguridad y documentación correspondiente.</li><li>○ Requisitos medioambientales, de seguridad alimentaria y técnicos relativos al envase, composición y otras circunstancias sobre materias primas no peligrosas.</li><li>○ Llevar a cabo las acciones correctivas que el Grupo solicite.</li><li>○ El derecho de Planasa a realizar auditorías medioambientales, de seguridad alimentaria y calidad al proveedor.</li><li>○ Cumplimiento a los transportistas de criterios medioambientales, de seguridad alimentaria y de calidad.</li></ul>



## SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS DE SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Anualmente, se realiza la Evaluación de Proveedores por el departamento de Compras, estableciéndose los criterios con el departamento de Calidad.

Los cinco parámetros a cumplimentar por los proveedores son capacidad, cumplimiento de requisitos tales como medioambientales, calidad y seguridad alimentaria y técnica, cumplimiento de plazos, condiciones económicas y gestión administrativa. Se trata de una serie de formularios a llenar por los auditores de Planasa con unos criterios específicos dentro de los generales comentados a través de una visita a los proveedores o subcontratados.

El cuestionario también incluye referencias a las incidencias que puedan haber existido durante el pasado ejercicio y si se ha solucionado. Finalmente, se plantean posibles observaciones sacadas de la auditoría al proveedor.

El Grupo tiene tipificados aquellos proveedores que se someten a las auditorías, así como los criterios para que sean elegidos para ser evaluados.

### 10.3.3 Consumidores

#### MEDIDAS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

Dentro del sector alimenticio, se le otorga a Planasa la IFS Food. Esta norma de seguridad alimentaria, reconocida por la Global Food Safety Initiative (GFSI), está orientada a auditar empresas que fabrican alimentos y/o a empresas que empaquetan productos alimenticios a granel. El foco de estas auditorias es la seguridad y calidad de los alimentos procesados. Los aspectos de APPCC (análisis de peligros y puntos de control crítico) y Food Defense que se recogen en esta normal cobran gran relevancia por su enfoque a la seguridad alimentaria del consumidor.

Además, en Marruecos y Francia cuentan con las certificaciones de Global Gap. Esta normativa abarca todo el proceso de producción del producto certificado; desde la elección

de la semilla hasta la manipulación y expedición del producto. Garantiza el acceso del producto a los mercados, mejora la eficiencia operativa y la competitividad, e impulsa la mejora continua.

Este certificado resulta como garantía de calidad y seguridad, verificando que los productos se han elaborado siguiendo los criterios de sostenibilidad, respetando la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, el medio ambiente y teniendo en cuenta el respeto a los animales. Estos aspectos cobran importancia al ser apreciados por los consumidores y distribuidores.

En Planasa EMEA, específicamente en Francia y Marruecos, sociedades que se dedican al cultivo de frutas que se comercializan al consumidor final, se realizan auditorías internas para ofrecer la mayor calidad y seguridad sobre los productos finales. Se supervisa que las fincas y los almacenes cumplan la normativa de higiene correspondientes a su país. A partir del análisis realizado, elaboran un Plan de Acciones sobre los aspectos a mejorar.



Concretamente, en la región de Francia se llevan a cabo varias políticas enfocadas en la salud y la seguridad de los consumidores. En primer lugar, se ha establecido una política de calidad en base a cinco puntos:

1. Gestión de la calidad en base a los requisitos de la IFS Broker V2.
2. Escuchar las demandas de los clientes y asegurarse que los suministradores trabajan de acuerdo con los requisitos de calidad y seguridad.
3. La seguridad alimentaria.
4. Tomar las medidas necesarias en favor del medio ambiente.
5. Responsabilidad del personal.

El Grupo Planasa en Francia continúa desarrollando sus prácticas, siempre siendo certificadas por Global GAP y HEV (por sus siglas en inglés High Environmental Value). Asimismo, durante el ejercicio de 2022 se le concedió la denominación nacional geográfica de Asperges des Landes de Gascogne.

En segundo lugar, en el Grupo Planasa existe una política sobre los embalajes de los productos que se venden a los clientes. Para verificar el cumplimiento de lo anterior, el Grupo lleva un control exhaustivo sobre los embalajes y etiquetas que se utilizan para las ventas de cada uno de los clientes, así como la validación que reciben.

Otra política que implementa Planasa EMEA es analizar los riesgos específicos de cada etapa para evitar la posible contaminación por el uso de pesticidas. Se concretan los peligros potenciales que se pueden darse en cada una de las fases del proceso de producción y sus causas junto a las medidas que se llevarían a cabo. Cabe destacar que, al fruto de Francia, el esparrago, se le concede la certificación de ZRP (Zéro Résidus de Pesticides), que verifica la producción del producto sin ningún tipo de pesticida.

El proceso llevado a cabo para la recolección de las opiniones de los clientes se hace a través de cuestionarios de satisfacción. De esta manera evalúan distintos aspectos del servicio que han recibido calificando con notas que van del 1 al 5, siendo 1 la opinión más insatisfactoria y 5 la máxima satisfacción. Este procedimiento es gestionado por el departamento comercial.

Francia y Marruecos cuentan con un procedimiento de medidas de protección de la cadena alimentaria para evitar los riesgos provocados por actos criminales o terroristas. Los miembros del equipo que se encargan de esta función son el director de zona, el responsable de producción y el encargado de calidad. La política de la empresa define los riesgos potenciales en cada etapa junto a una calificación de su importancia según criterios y las medidas que se toman en cada caso.



En las instalaciones de Marruecos realizan un análisis residual de las frutas cultivadas para verificar que no se presencian riesgo de pesticidas en el producto; asegurándose la seguridad y la salud del consumidor. Este proceso se lleva a cabo cada mes. Además, también tienen un plan de análisis de microbiológicos de agua y fruta. Cuentan con planes específicos de riesgos y sus causas en los procesos de producción de los aguacates, nectarinas y fresas.

Todas las inspecciones y verificaciones de los procesos de producción están programadas en un documento del Grupo. En él, se definen los aspectos sobre los que se supervisa, la frecuencia con la que se realizan y la persona encargada de ello. Concretamente, se realizan inspecciones mensuales sobre la limpieza, las instalaciones sanitarias, los equipos de protección o las posibles contaminaciones.

Al igual que en la zona de Francia, se envía una encuesta a los clientes de Marruecos para que ofrezcan su valoración en base a tres aspectos: la calidad del producto, la gestión de ventas y el proceso de recepción del producto. El departamento comercial es el encargado de estas encuestas para asegurarse que se cumplen las exigencias en ofrecer el mejor producto y mejorar la satisfacción de los clientes.

La dirección de Planasa en Marruecos se compromete por medio de un documento a proporcionar todos los recursos materiales y humanos necesarios para cumplir los estándares ONSSA y a establecer y mejorar una política de seguridad, autenticidad, integridad, calidad y legalidad del producto.

En Marruecos, las políticas de calidad y seguridad alimentaria están plasmadas en documentos de la compañía que tienen como objetivo la satisfacción de los clientes, el respeto a las normas nacionales e internacionales, garantizar la calidad, legalidad, autenticidad, integridad y seguridad de los productos, el desarrollo sostenible, el respeto a un entorno de trabajo ético y a la protección del medio ambiente. El desarrollo de estas políticas de calidad queda detallado en los manuales de la compañía donde se especifica que procedimiento ha de llevarse a cabo acorde a cada ámbito.



→ **La región EMEA, define cuatro políticas claves para proporcionar la mayor seguridad y calidad a los consumidores: política de reclamaciones, packaging, transporte y procedimientos de higiene.**

- **Política de reclamaciones:** la compañía detalla todos los tipos de reclamaciones que existen y sobre qué ámbitos se realizan, los departamentos responsables de ellas y el proceso de continuo de supervisión de cada una de las quejas para asegurarse que reciben una respuesta y solución acorde al problema.
- **Política de packaging:** compromete las medidas de la empresa a las regulaciones existentes para el tratamiento de los alimentos y las buenas prácticas de fabricación y gestión de los residuos.
- **Política de transporte:** todas las empresas transportistas deben llenar un compromiso en el que aseguran cumplir todas las medidas expuestas en torno a la higiene, contaminación, trazabilidad, gestión de residuos o temperatura.
- **Política de higiene:** el trabajo con pesticidas o productos químicos puede provocar problemas en los trabajadores como vómitos y secreción de fluidos. Para ello, en EMEA se han planteado una serie de consejos y políticas de higiene, definiendo paso por paso como actuar cuando se dan estas dificultades.

## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

La satisfacción del cliente es un aspecto significativamente relevante para el Grupo Planasa, por ello disponen de un sistema para la gestión y seguimiento de las quejas y reclamaciones recibidas de los clientes. Planasa EMEA cuenta con un equipo que realiza el seguimiento de las reclamaciones mediante reuniones mensuales de los responsables de cada una de las sociedades.

El sistema de reclamación actual es como sigue; el comercial es el encargado de recibir la reclamación y de redirigir el e-mail al departamento de venta y/o operaciones. En el departamento de ventas y/o operaciones, junto con el comercial, se analiza el motivo de la reclamación y se adoptan las medidas oportunas para dar una solución al cliente. Cada caso es resuelto y documentado, para posteriormente archivarlo en la carpeta de reclamaciones de clientes.

## 11. Información fiscal

### 11.1 Beneficios obtenidos por país

En lo referente a los Beneficios obtenidos por país, la información a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 y 2022 es la siguiente (en miles de euros):

	Beneficio antes de impuestos <sup>9</sup>	
	Ejercicio 2021/2022	Ejercicio 2022/2023
España	29.755	26.138
México	6.369	5.868
EEUU	1.991	8.165
Polonia	180	(437)
Francia	6.336	10.419
Perú	859	(4.282)
Otros EMEA	4.148	6.749
Asia	1.285	4.496

9. Para obtener los importes de la tabla no se han eliminado los ajustes de consolidación.

## 11.2 Impuestos sobre beneficios pagados

En relación con el cobro/pago neto de impuesto sobre beneficio por el Grupo, este asciende a 3.572.940 miles de euros (1.000 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022).

	Impuesto pagado
	Ejercicio 2022/2023
España	477
México	2.014.198
Marruecos	670.632
USA	836.229
Polonia	(14.036)
Francia	65.140
Romania	300

## 11.3 Subvenciones públicas recibidas

Asimismo, el Grupo ha recibido subvenciones de organismos públicos, las cuales se encuentran detalladas en la nota 11.3 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Planasa, por un importe bruto de 1.220 miles de euros a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 (14 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022).



## 12. Tabla de referencia de requerimientos de la ley 11/2018 inf y contenidos del global reporting initiative (indicadores GRI)

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los Global Estándares Initiative (GRI) reportados por Planasa:

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<b>0. Información general</b>			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	<b>2-1</b> Detalles organizaciones <b>2-6</b> Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales <b>2-29</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés	<b>2</b> <b>3</b> <b>4</b> <b>5</b>	
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	<b>6.1</b> <b>7.1</b> <b>8.1</b> <b>9.1</b> <b>10.1</b>	
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.	<b>2-12</b> Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	<b>5</b> <b>6.2</b> <b>7.2</b> <b>8.2</b> <b>9.2</b> <b>10.2</b>	
<b>1. Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	<b>2-22</b> Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	<b>6.3.1.1</b>	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	<b>6.3.1.2</b>	

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	<b>2-23</b> Compromisos y políticas <b>2-24</b> Incorporación de los compromisos y políticas	<b>6.3.1.3</b>	
Aplicación del principio de precaución	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	<b>6.3.1.4</b>	
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	<b>2-23</b> Compromisos y políticas <b>2-27</b> Cumplimiento de la legislación y normativas	<b>6.3.1.5</b>	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	<b>302-1</b> Consumo de energía dentro de la organización	<b>6.3.2</b>	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales (con visión a GRI 306 Efluentes y residuos)	<b>6.3.3</b>	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		<b>6.3.3</b>	
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<b>303</b> Aguas y efluentes	<b>6.3.4.1</b>	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	<b>3-3</b> Gestión de los temas materiales (con visión a GRI 301)	<b>6.3.4.2</b> <b>6.3.4.3</b>	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	<b>302-1</b> Consumo de energía dentro de la organización	<b>6.3.4.4</b> <b>6.3.4.5</b>	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	<b>3-3</b> Gestión de temas materiales (con visión a GRI 305 Emisiones)	<b>6.3.2</b>	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	<b>3-3</b> Gestión de temas materiales (con visión a GRI 304 Biodiversidad)	<b>6.3.5</b>	

## 2. Información sobre cuestiones sociales

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	<b>2-7</b> Empleados <b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.1.1</b>	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	<b>2-7</b> Empleados	<b>7.3.1.2</b>	

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	<b>2-7</b> Empleados	<b>7.3.1.3</b>	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	<b>401-1</b> Contrataciones de nuevos empleado y rotación de personal	<b>7.3.1.4</b>	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<b>2-19</b> Políticas de remuneración  <b>202-1</b> Ratios entre el salario categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local  <b>405-2</b> Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	<b>7.3.1.5</b>	
Brecha Salarial	<b>405-2</b> Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	<b>7.3.1.6</b>	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	<b>202-1</b> Ratios entre el salario categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	<b>7.3.1.7</b>	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		<b>7.3.1.8</b>	
Implantación de medidas de desconexión laboral	<b>401-3</b> Permiso parental	<b>7.3.1.9</b>	
Empleados con discapacidad	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.1.10</b>	
Organización del tiempo de trabajo	<b>3-2</b> Lista de temas materiales  <b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva	<b>7.3.2</b>	
Número de horas de absentismo	<b>403-9</b> Lesiones por accidente laboral  <b>403-10</b> Las dolencias y enfermedades laborales	<b>7.3.2.1</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, no se detallan horas de absentismo de Holanda, Italia y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 1,14% sobre el gasto de personal consolidado.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	<b>401-3</b> Permiso paternal	<b>7.3.2.2</b>	

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<b>403-1</b> Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	<b>7.3.3.1</b>	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	<b>403-9</b> Lesiones por accidente laboral  <b>403-10</b> Las dolencias y enfermedades laborales	<b>7.3.3.2</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, no se detallan horas de absentismo de Holanda, Italia y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 1,14% sobre el gasto de personal consolidado.
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	<b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva	<b>7.3.4.1</b>	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	<b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva	<b>7.3.4.2</b>	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	<b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva	<b>7.3.4.3</b>	
Políticas implementadas en el campo de la formación	<b>404-1</b> Promedio de horas de formación al año por empleado	<b>7.3.5.1</b>	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	<b>404-1</b> Promedio de horas de formación al año por empleado  <b>404-2</b> Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	<b>7.3.5.2</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023, no se detallan horas de absentismo de Holanda, Italia y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 1,14% sobre el gasto de personal consolidado.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.6</b>	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.7</b>	
Planes de igualdad	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.7</b>	
Medidas adoptadas para promover el empleo	<b>401-2</b> Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<b>7.3.7</b>	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	<b>406-1</b> Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	<b>7.3.7</b>	

La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.6</b>	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<b>405-1</b> Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>7.3.7</b>	
<b>3. Información sobre respeto a los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	<b>8.3.1</b>	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<b>2-23</b> Compromisos y políticas	<b>8.3.1</b>	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	<b>2-24</b> Incorporación de los compromisos y políticas	<b>8.3.2</b>	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	<b>2-24</b> Incorporación de los compromisos y políticas	<b>8.3.3</b>	
<b>4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	<b>205</b> Anticorrupción	<b>9.3.1</b>	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<b>205</b> Anticorrupción	<b>9.3.2</b>	
<b>5. Información sobre la sociedad</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio	<b>204-1</b> Proporción de gasto en proveedores locales  <b>203</b> Impactos económicos indirectos	<b>10.3.1</b>	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	<b>2-29</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés	<b>10.3.1</b>	
Acciones de asociación o patrocinio	<b>2-28</b> Afiliación a asociaciones	<b>10.3.1</b>	
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<b>308</b> Evaluación ambiental de proveedores  <b>414</b> Evaluación social de los proveedores	<b>10.3.2.1</b>  <b>10.3.2.2</b>	

Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	<b>308</b> Evaluación ambiental de proveedores <b>414</b> Evaluación social de los proveedores	<b>10.3.2.3</b>	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	<b>416</b> Salud y Seguridad de los Clientes	<b>10.3.3.1</b>	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	<b>416</b> Salud y Seguridad de los Clientes	<b>10.3.3.2</b>	
Beneficios obtenidos por país	<b>207-4b.vi</b> Presentación de informes país por país	<b>11.1</b>	
Impuestos sobre beneficios pagados por país	<b>207-1</b> Enfoque fiscal	<b>11.2</b>	
Subvenciones públicas recibidas	<b>201-4</b> Asistencia financiera recibida de administraciones públicas	<b>11.3</b>	



