



# **Estado de información no financiera**

Ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020

Anexo al Informe de Gestión Consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020

## 0. Índice

## Introducción

01

## 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 o 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 2020, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo Planasa.



## Modelo de negocio

02

## 2. Modelo de negocio

El Grupo Planasa es un grupo de empresas presentes internacionalmente cuyas raíces se sitúan en el año 1.887 y que fue fundada formalmente en 1.973, bajo la denominación de Plantas de Navarra, S.A., por Amand Marc Darbonne y Caja de Ahorros de Navarra.

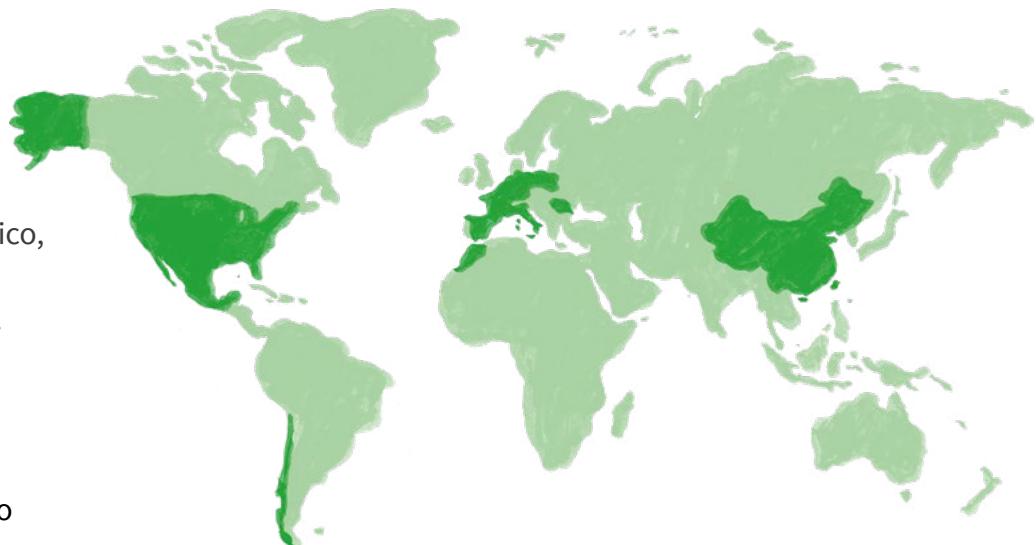
La sede central de Planasa se encuentra en Valtierra, al norte de España.

Las principales ubicaciones en las que se encuentra el Grupo Planasa son las siguientes:

- **Producción:** China, México, Marruecos, España, Rumanía, Polonia, Francia y Estados Unidos.
- **Comercialización:** China, Francia, España, Polonia, Italia, México, Holanda y Estados Unidos.
- **Viveros:** España, Polonia, Perú, México, Marruecos, Rumanía y Estados Unidos.

El Grupo Planasa tiene presencia internacional gracias a una red comercial distribuida en cinco continentes y a una intensa red de colaboradores en diferentes países y regiones climáticas. El objetivo de Planasa es obtener nuevas variedades vegetales para lograr un equilibrio que satisfaga las futuras necesidades del agricultor con los gustos del consumidor en los diferentes mercados.

Planasa cuenta con fincas por todo el mundo escogidas estratégicamente por sus cualidades de suelo y condiciones climáticas. En ellas se realizan los cultivos comerciales, investigación, observación y ensayos de nuevas variedades para climas continentales, mediterráneos, templados o, incluso, tropicales.





## INVESTIGACIÓN

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



## CALIDAD

Planasa presenta 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 sus variedades. Se crean relaciones de confianza con cada uno de los productores. Planasa trabaja junto a los agentes para satisfacer las necesidades del consumidor.

Planasa está especializada en tres negocios principales:

**innovación vegetal, viveros y producto fresco.** La principal producción y comercialización de Planasa se divide en tres principales grupos alimenticios:

FRUTOS ROJOS

HORTÍCOLAS

FRUTALES



## 2.1. Innovación vegetal

El Grupo Planasa destina una importante cantidad de recursos a I+D para el desarrollo de nuevas variedades mediante programas de mejora y selección varietal. El objetivo es ofrecer a los productores variedades que se ajusten a sus necesidades productivas y de negocio. Esto forma parte del ADN del Grupo.

Adicionalmente, se realizan esfuerzos para que los productores puedan alargar la temporada de cosecha, evitando altibajos de producción, y para que, al mismo tiempo, el consumidor final disponga de frutos de calidad durante todo el año.

Planasa cuenta con cuatro centros de investigación repartidos por todo el mundo y con centros de desarrollo para realizar la observación y experimentación de las nuevas variedades, todo ello en distintas zonas climáticas en localizaciones estratégicas alrededor del mundo.

Los resultados son protegidos por los derechos de obtentor de variedades vegetales.

**PLANASA CUENTA CON CUATRO CENTROS DE INVESTIGACIÓN REPARTIDOS POR TODO EL MUNDO Y CON CENTROS DE DESARROLLO PARA REALIZAR LA OBSERVACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN DE LAS NUEVAS VARIEDADES**





## 2.2. Viveros

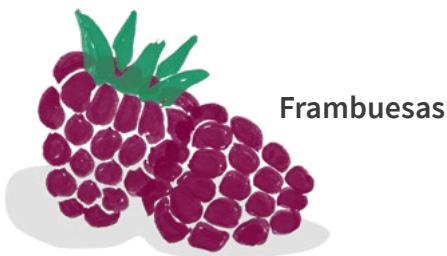
El Grupo Planasa es uno de los mayores viveristas del mundo de plantas de fresa, frambuesa, arándano y espárrago, así como de semillas de ajo, y árboles frutales. Cuenta con aproximadamente 1.500 hectáreas localizadas en España, Polonia, Marruecos, California en Estados Unidos, México y Perú. Planasa tiene la capacidad de integración de actividades en diferentes ubicaciones para poder ofrecer el material vegetal que mejor se adecúe a sus necesidades.

El Grupo ha integrado perfectamente las actividades de selección, desarrollo varietal y propagación en viveros en diferentes localizaciones geográficas y climáticas para ofrecer el material vegetal que mejor se adecúe a las necesidades de productores de todo el mundo. El proceso de producción se cuida de principio a fin, desde la selección de nuevas variedades, el testeo en nuestras 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.

## 2.3. Producto fresco

Planasa produce y comercializa, a lo largo de todo el año, productos vegetales de calidad para satisfacer los gustos del consumidor teniendo una vocación de ser un gran productor de berries, con un interés especial en frambuesas y arándanos. Además, el Grupo Planasa produce y comercializa endibias frescas, una actividad en la que es líder.

**Planasa produce y comercializa:**



Frambuesas



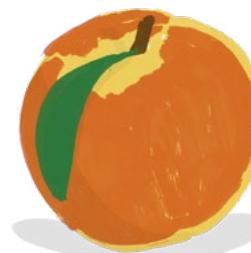
Arándanos



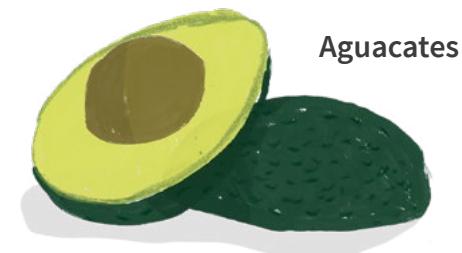
Espárragos



Moras



Frutal de hueso



Aguacates

## 2.4. Misión, visión y valores

### MISIÓN

Suministrar 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.

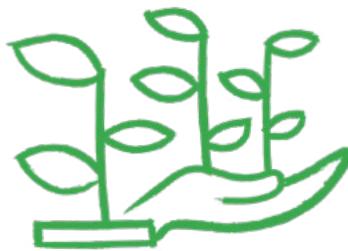
### VISIÓN

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



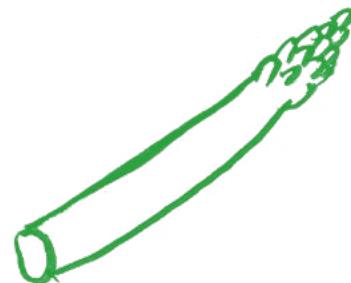
#### Innovación Vegetal

Investigación y desarrollo de nuevas variedades vegetales.



#### Viveros

Producción y comercialización de plantas y semillas de alta calidad.



#### Agroalimentaria

Producción y comercialización, a lo largo de todo el año, de productos vegetales que se diferencian por su frescura y sabor.

## VALORES

Los valores de Planasa son esenciales. Entre los componentes del Grupo, con los clientes, socios, proveedores, competidores y las comunidades en las que opera, trabaja con confianza y lealtad en todo lo que hace y se apoya en las ideas y la innovación para seguir adelante. Se espera que cada uno de los miembros del Grupo demuestre estos valores en su trabajo y relaciones empresariales. Planasa significa cuidar lo que hace, cómo y, sobre todo, por qué

lo hace. Confianza y lealtad significan ser dignos de confianza. La honestidad, la equidad y hacer lo correcto de forma desinteresada, incluso cuando las circunstancias lo dificultan forma parte del hacer del Grupo. Con ideas e innovación constantes, 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:

---

### Integridad

La honradez y la integridad son nuestros activos más importantes y deben presidir la dirección de nuestro negocio.

### Apertura al exterior

Buscar activamente las mejores prácticas en todos los ámbitos con objeto de poder ofrecer una oferta de mayor valor a nuestros clientes.

### Satisfacción del cliente

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

### Excelencia empresarial

Mejora continua, eficacia y eficiencia en las actuaciones de la empresa.

### Búsqueda permanente de la innovación

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

### Trabajo en equipo

Compartir los conocimientos, las ideas y la experiencia de cada uno para tomar las mejores decisiones en el ámbito del grupo Planasa.

### Compromiso con las personas

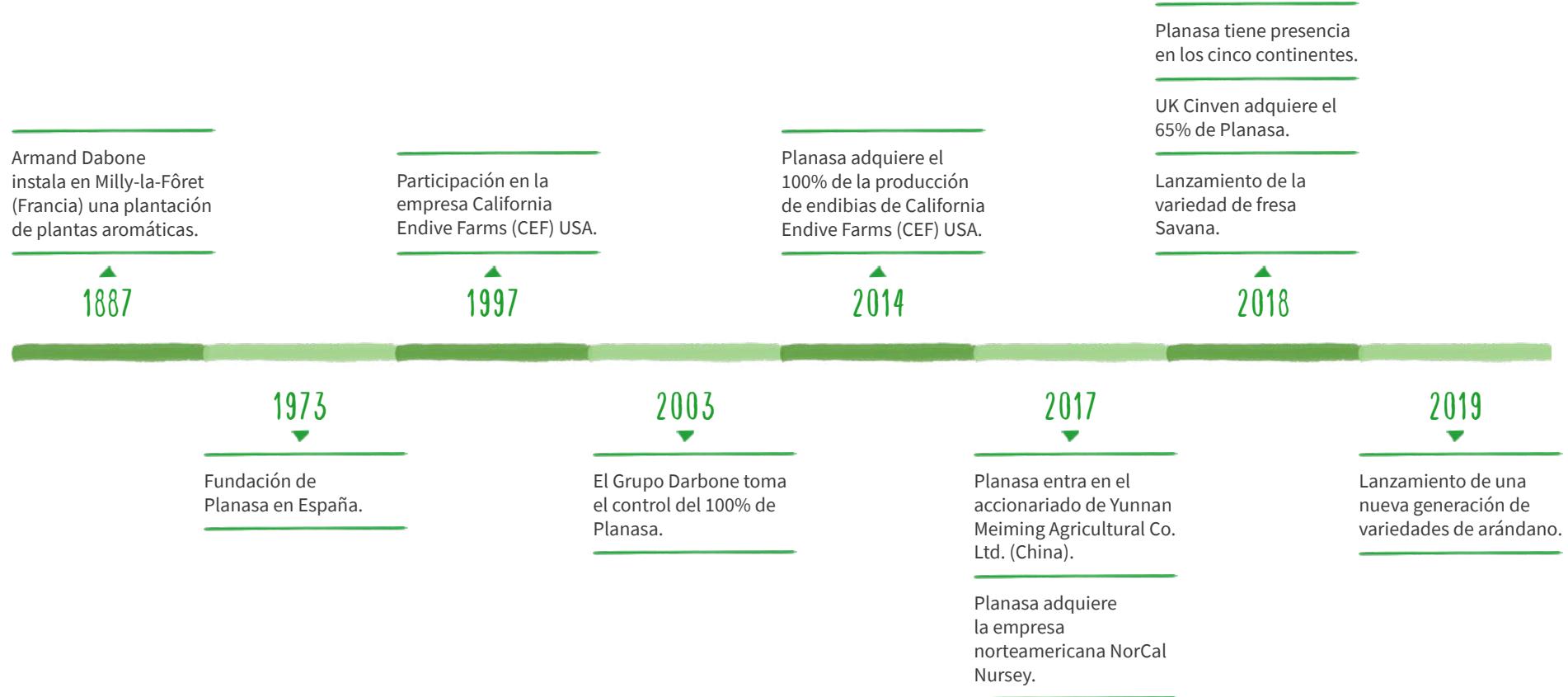
Promover el talento, ofrecer oportunidades, desarrollar líderes, recompensar la consecución de objetivos.

## Hitos más destacados

03

### 3. Hitos más destacados

Estado de información no financiera / Hitos más destacados

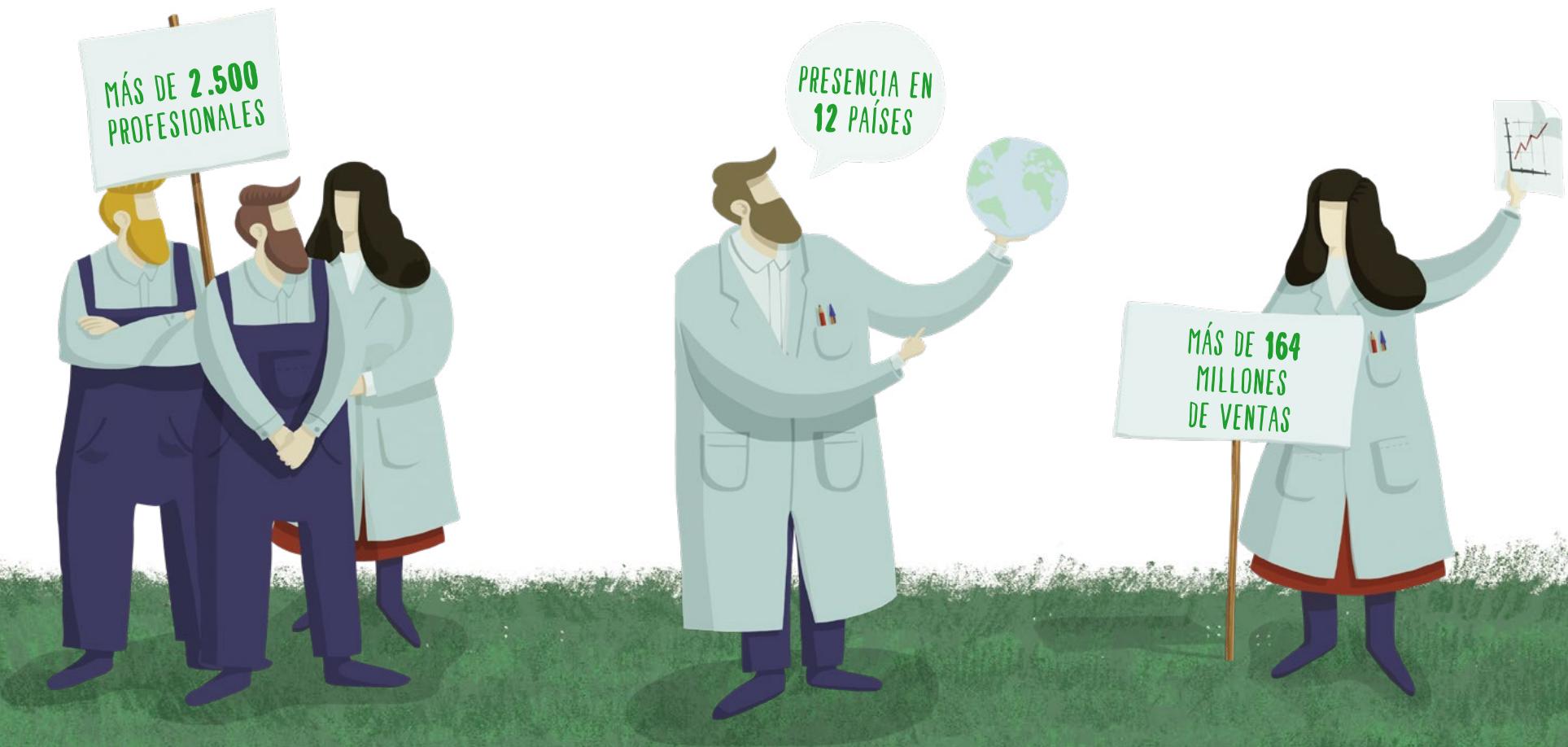


**Principales cifras de Planasa  
en el período del informe**

04

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

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



## Análisis de materialidad

05

## 5. Análisis de materialidad

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

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 sus expectativas.

En este sentido, con el fin de obtener los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, Planasa ha elaborado en el ejercicio un análisis de materialidad con el objetivo de identificar los asuntos más relevantes tanto para sus grupos de interés como para la estrategia del Grupo. Para llevar a cabo dicho análisis se han realizado las siguientes acciones:

- **Revisión de la información:** tanto interna como externa (noticias relevantes, memorias de los principales competidores, best practices del sector, entre otros).
- **Identificación de temas relevantes:** desarrollo de un listado exhaustivo de temas materiales en el sector agrícola.
- **Evaluación:** valoración de los temas clave e identificación de aspectos clave para la evaluación de los temas relevantes.

En este sentido, se ha revisado la información interna y externa con el objetivo de detectar los temas relevantes en el Grupo Planasa y para detectar los temas clave 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 fueron valorados por los diferentes responsables de los departamentos en función de la importancia operacional y la importancia reputacional. En dicha valoración, han participado las personas clave del área de recursos humanos, de compras, de calidad de clientes, de financiero, de cumplimiento y de medio ambiente.

### PLANASA HA ELABORADO UN ANÁLISIS DE MATERIALIDAD CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR LOS ASUNTOS MÁS RELEVANTES

Para la determinación definitiva sobre la materialidad de un aspecto, Planasa ha llevado a cabo una combinación de factores internos y externos, derivados de las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés, así como de las líneas estratégicas, objetivos, riesgos o intereses del Grupo. De este modo, se han identificado 21 asuntos relevantes, que han sido plasmados en una matriz de materialidad. Dicha matriz no ha sido publicada por confidencialidad.

Asimismo, destacar que el top 10 de asuntos materiales identificados por Planasa son los siguientes:

- Observación y experimentación de nuevas variedades - búsqueda de la innovación y eficiencia
- Experiencia del cliente: Calidad del producto/Servicio y satisfacción del cliente/Gestión de reclamaciones
- Relación de confianza con los clientes
- Canales de diálogo con los grupos de interés
- Retribución justa (brecha salarial)
- Diversidad, igualdad y no discriminación
- Productos sostenibles e inclusivos
- Prevención de la corrupción y el fraude
- Conciliación de la vida personal y laboral
- Satisfacción de proveedores

La Alta Dirección ha implementado o está en proceso de implementar medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que son desarrolladas a lo largo del presente documento.

A partir del mencionado estudio de materialidad algunos indicadores se han considerado como no materiales o no relevantes para Planasa.



## Información sobre cuestiones medioambientales

06

## 6. Información sobre cuestiones medioambientales

### 6.1. Política de Planasa

El Grupo Planasa está comprometido y trabaja con constancia en el cuidado del medioambiente. Esto se ve reflejado en su Código de Conducta, que está en inglés, y se encuentra accesible en su página web, ya que el Grupo lo componen diferentes filiales que se encuentran repartidos en puntos estratégicos del mundo.

Por otro lado, cuentan con una Política de Calidad y Medioambiente, la cual también fomenta el respeto del medioambiente.

El compromiso adquirido como consecuencia de dicho código y política es proteger el medioambiente operando de forma que los recursos utilizados para las actividades sean sostenibles y amigables con el medioambiente, previniendo la contaminación y haciendo una gestión adecuada de los residuos. Además, cumplen con todas las leyes aplicables en los diferentes países.

Finalmente cabe reseñar que, cuentan con un documento, “protocolo con proveedores”, que obliga a los proveedores con los que trabaja a que acepten unas condiciones específicas en lo que a términos medioambientales se refiere. Para ver más información respecto de esto véase apartado 10.3.2 Subcontratación a proveedores.



## 6.2. Riesgos identificados

Se han identificados 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 del coste del agua y restricción de esta.
- Riesgo de fenómenos naturales, tales como heladas, inundaciones, sequías...

En los apartados que mostramos a continuación, se detalla información respecto de la gestión y desempeño medioambiental del Grupo, con el objetivo de dar respuesta a las inquietudes de los Grupos de Interés. La información medioambiental hace referencia a la totalidad de las sociedades que componen el Grupo Planasa, excepto China, Chile, Italia y Holanda, que se consideran no relevantes dado su tamaño y actividad (algunas son meramente comerciales) en términos medioambientales. A 31 de marzo de 2020 suponen aproximadamente un 7% de cifra de negocios, así como un 2% de cifra de activos.

## 6.3. Gestión y desempeño medioambiental

### 6.3.1. General

#### 6.3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

En España, anualmente, realizan un análisis detallado de todos los posibles aspectos medioambientales y de su impacto al medio externo (emisiones a la atmósfera, vertidos, residuos, contaminación al suelo y aguas subterráneas, consumos, paisaje y ruido y vibraciones). El resultado de este Análisis se refleja en el “Inventario de aspectos Medioambientales”. En dicho Inventario, todos los aspectos han sido analizados y presentan un grado de significancia o impacto al medio ambiente, presentando la mayoría de ellos una significancia baja.

El resto de Grupo cumple con la legislación medioambiental, y dado que la actividad y la maquinaria utilizada por las plantas españolas es similar que las de las plantas fuera de España, se considera que no tienen efectos negativos relevantes y no han llevado a cabo dicho análisis por no considerarse necesario.

La previsión de las actividades a futuro es continuar en los volúmenes actuales de producción, sin grandes variaciones ni impactos al medioambiente.

### 6.3.1.2. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Existen procedimientos medioambientales acerca de: la evaluación de los aspectos medioambientales, la normativa que aplica al medioambiente, los planes de emergencia medioambiental, al control operacional y el seguimiento y medición de los aspectos medioambientales.

Acompañando a lo anterior mencionado, existen fichas de emergencia medioambiental detallando el modo de actuación en caso de ocurrir determinados incidentes, planes de emergencia, especificaciones técnicas de residuos peligrosos y buenas prácticas medioambientales, asociadas principalmente a la limpieza de envases y a tratar y controlar residuos y vertidos.

A pesar de no estar, en la actualidad, certificados por la norma ISO 14001 de Medioambiente, mantienen 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 nos afecta desde el punto de vista medioambiental.

### 6.3.1.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales son humanos y materiales. Cabe destacar, que en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020, se ha constituido un equipo multidisciplinar que es responsable de supervisar cada bloque en materia ASG (ambiental, social,

gobierno) y se encuentra dividido por geografía (EMEA, EEUU, México). Con este equipo se pretende dar un impulso en el negocio a las iniciativas ambientales, sociales y de gobierno.

En relación con los responsables por sociedades concretas, en Producciones Vegetales Diferenciadas, S.L., en adelante Provedis, existe un responsable de mejora dedicado a cuestiones medioambientales. Adicionalmente, en Valtierra existe un equipo formado por el departamento de medioambiente que gestiona estos asuntos en colaboración con del departamento de calidad. Finalmente, en las fincas e invernaderos de todo el Grupo, existe personal cualificado encargado de la aplicación de los fertilizantes. Estos técnicos, controlan la cantidad utilizada en los productos para que no exceda de lo permitido y el producto llegue al consumidor en estado y condiciones óptimas.

## LOS RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS MEDIOAMBIENTALES SON HUMANOS Y MATERIALES.

Con relación a los recursos materiales con los que contamos se aprueban anualmente en los presupuestos del grupo, derivados de la necesidad de realizar mejoras y acomodarnos a las nuevas normativas medioambientales, a nivel nacional y autonómico.

Al mismo tiempo, varias de las inversiones tienen un enfoque de mejora medioambiental.

#### 6.3.1.4. Aplicación del principio de precaución

En algunas sociedades del Grupo, se disponen de Planes de Emergencia medioambiental, que describen la sistemática para prevenir y controlar la ocurrencia de los 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, incendio del almacén.

Para cada uno de estos potenciales aspectos, se ha evaluado 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 mejorar el conocimiento de estas por parte de los trabajadores.

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

#### 6.3.1.5. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

A 31 de marzo de 2020 y 2019, no existe registrada en el balance de situación 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

Aunque no existan unas medidas definidas, la política que ha estado aplicando el Grupo Planasa a lo largo de los años, es el uso responsable y sostenible de los recursos.

En el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019, se realizó una medición de ruido en las instalaciones de Plantas de Navarra y dado que se obtuvieron buenos resultados, no se tomaron medidas en relación con este aspecto. Como objetivo, se han fijado el volver a realizar este estudio en el próximo ejercicio, para confirmar que los resultados siguen siendo positivos.

El Grupo apuesta por la utilización de productos biológicos, prueba de ello, es que cada vez es más habitual la utilización de estos para reducir el uso de pesticidas químicos, aumentando en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020 el uso de los productos biológicos. Concretamente, cabe destacar, que en EEUU año a año están incrementando el uso de los productos Bio. Asimismo, 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.

En lo que respecta al cambio climático, se han detectado varios elementos que contribuyen a la emisión de gases de efecto invernadero, entre ellos, las máquinas y los vehículos utilizados para la producción del producto. En este sentido, no se han tomado medidas específicas al respecto, si bien se promueve el buen uso de estos elementos para reducir los gases de efecto invernadero.



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

El Grupo Planasa trabaja en una política basada en la minimización del volumen de basura que va al vertedero.

En todas las operaciones relacionadas con residuos, siendo peligrosos, no peligrosos y subproductos, trabajan con gestores autorizados. El almacenamiento se hace siempre en contenedores de tamaño óptimo teniendo en cuenta el negocio, que son proporcionados por los gestores y la frecuencia de las retiradas son adecuadas con el fin de 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.

Esta es la segregación de los residuos y el tratamiento que se les da:

- Los envases vacíos se incorporan al proceso de producción para fabricar nuevos envases tras su lavado en las plantas de recuperación de los gestores. También tenemos envases reutilizables que se los lleva el proveedor. 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.) sirven 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.

Igualmente, 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 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 pallets (madera y plástico). Concretamente, Planasa ha comenzado a ofrecer a sus clientes un

**EN TODAS LAS OPERACIONES RELACIONADAS CON RESIDUOS, SIENDO PELIGROSOS, NO PELIGROSOS Y SUBPRODUCTOS, SE TRABAJA CON GESTORES AUTORIZADOS**

nuevo packaging totalmente respetuoso con el medio ambiente que no contiene plásticos y que utiliza biomateriales compostables, como son por ejemplo el cartón y el celofán.

Con relación a los residuos peligrosos, Planasa Viveros, que es la Sociedad que más impacto tiene, con el objetivo de realizar una monitorización y reducción de estos, ha optado en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020 por contratar a un externo independiente para que haga la labor de Consejero de 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 y resto de legislación vigente.

5. Formación al personal que manipula mercancías peligrosas, expediendo el correspondiente certificado de formación.
6. Establecimiento del protocolo de carga/descarga y transporte, y fichas de seguridad para el cumplimiento del ADR.

También cuentan con acciones para combatir el desperdicio alimentario, que son las siguientes:

- Todo alimento seguro pero que no cumple un estándar de calidad determinado, se ofrece a otros clientes con menores requisitos de calidad (mercado).
- Se trabaja siempre con producto fresco, alargando la vida útil en el consumidor final. Al mismo tiempo, se regula el ciclo del cultivo para alinear producción y ventas de tal forma que no haya sobre producción y/o desperdicio.
- Potencian diferentes formas de uso (variantes y recetas) de un mismo producto.



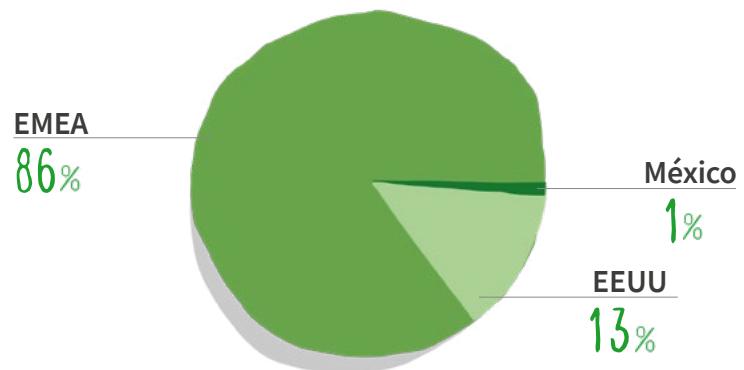
## 6.3.4. Uso sostenible de recursos

### 6.3.4.1. 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 2020, se presentan a continuación:



Atendiendo al consumo por regiones principales donde el grupo tiene presencia (EMEA<sup>2</sup>, EEUU<sup>3</sup>, México<sup>4</sup>) el detalle del consumo de agua es el siguiente:



<sup>1</sup> En el ejercicio 2018-2019 el consumo de agua era de 6.592.952 m3. Dicho dato no resulta comparable con el del ejercicio actual dado que el Grupo no estaba monitorizando el consumo de agua de todas sus localizaciones. En el ejercicio 2019 - 2020 el consumo de agua presentado hace referencia a la totalidad de las fuentes de consumo relevantes que existen en el Grupo.

<sup>2</sup> La información de EMEA se compone de Francia, Polonia, Marruecos, Rumanía y España.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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).

## EL AGUA UTILIZADA ES PROCEDENTE DE DIFERENTES ASOCIACIONES DE REGANTES Y DE DIFERENTES POZOS PROPIOS AUTORIZADOS POR LOS ESTADOS CORRESPONDIENTES, QUE LES GARANTIZA AGUA DE CALIDAD Y EN CANTIDAD SUFFICIENTE.

Asimismo, se dispone de tierras para disfrutar del uso del agua procedentes de las asociaciones y de tierras en alquiler (fermage) para disfrutar el uso del agua procedente de la capa freática. Gozan de una balsa de almacenamiento y una red de tuberías que distribuyen el agua hasta los puntos de uso. En algunas localizaciones, cuentan además con unas estaciones potabilizadoras, donde cloran parte del agua que se usa para uso de boca y limpieza.

En México se ha reducido el consumo de agua respecto del periodo anterior considerablemente. Esto se debe principalmente a que, por un lado, se ha dejado de utilizar el cooler de la finca de Las Cualas que se empleaba para el enfriamiento de las cabezas y, por otro lado, para el riego de caminos se está usando el agua de los ríos o el agua de drenaje, reduciéndose de este modo el consumo de agua potable ( limpia).

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



### 6.3.4.2. Consumo de materias primas

Los datos del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 en relación con el consumo de las principales materias primas del Grupo Planasa se presenta a continuación:



**Envases y embalajes**



**Abonos**



**Fitosanitarios**

	<b>Envases y embalajes</b>	<b>Abonos</b>	<b>Fitosanitarios</b>
Unidades	<b>38.000.513</b>	<b>7.367</b>	<b>52.599</b>
Metros	<b>7.040.387</b>	—	—
Kilogramos	<b>7.367</b>	<b>7.056.429</b>	<b>139.288</b>
Litros	—	<b>5.650.561</b>	<b>189.677</b>

<sup>5</sup> En relación con el consumo de materias primas del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019, no se monitorizó el consumo real con la métrica que le aplicaba a cada tipo de unidades en cada caso porque no se contaba con medios para su supervisión, por lo que para algunos elementos se realizó el cálculo del consumo en función de pesos teóricos del elemento, dando como resultado un consumo de 40.709.325 unidades de envases y embalajes, 30.848.594 kg/l consumo de abonos y 9.827.505 kg/l consumo de fitosanitarios. Con el objetivo de mejora continua, en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020, se han monitorizado los datos de consumos en función de sus métricas y de sus pesos reales.

#### 6.3.4.3. 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, y por ello trabaja constantemente para mejorar el uso de estos.

Las acciones principales llevadas a cabo para mejorar la eficiencia de estas materias primas son las siguientes:

- Uso de bandejas biodegradables conforme el cliente lo va demandando.
- Adecuado mantenimiento de las máquinas filmadoras y adiestramiento del personal al cargo de estas enfocado a reducir las pérdidas por atasco, falta de alineado, etc. del film que cierra las bandejas.
- Reducción de bandejas no aptas trabajando con proveedores homologados y de confianza.
- Trabajar con sistemas de embalaje reutilizables (chep-ifo, europool) en palés y cajas evitando generar residuos de cartón.
- Plan de minimización de Ecoembes.
- Trabajar con sistemas de contenedores reutilizables.

Concretamente en Marruecos y España, se está llevando a cabo un proyecto para reducir las compras de los envases (cajas de plástico) con el objetivo de eficientizar 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 volverle a darles 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.

El objetivo del Grupo es poner en marcha a medio plazo este proyecto en todas las ubicaciones en las que trabaja.



#### 6.3.4.4. Consumo directo e indirecto de energía

Con relación al consumo de energía, los dos 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. Atendiendo a los datos de consumo de electricidad, tenemos la siguiente información del Grupo respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019:

**Consumo luz (kWh)**

Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
<b>19.708.697</b>	<b>20.065.578</b>

**Consumo gasoil (l)**

Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
<b>2.021.244</b>	<b>3.329.343</b>



En lo referente 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 2020 y 2019:

#### 6.3.4.5. 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 en las siguientes medidas:

- Se recupera el calor generado por la Fábrica para calentar la máquina de goma y calentar el agua de las cubas
- Se ha mejorado la productividad en las plantadoras y cortadoras
- Instalación de amoniaco para las cámaras frigoríficas
- Cambio de turbinas en salas de cultivo para reducir el consumo eléctrico
- Transformación de generadores de gasoil en transformadores eléctricos

En el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, se procedió a la sustitución de focos halógenos por lámparas LED.

Finalmente, cada 4 años se realiza una auditoría energética con un externo independiente. Concretamente, en el periodo anual finalizado el 31 de marzo de 2020 se ha realizado la auditoría energética de Provedis, habiéndose concluido satisfactoriamente.

#### 6.3.5. Protección de la biodiversidad

Ya que el negocio del Grupo Planasa está estrechamente relacionada con la biodiversidad, está presente en el grupo la importancia de preservarla y cuidarla. Por ello, 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 productora.
- Control de los productos fitosanitarios.
- Aplicación de pesticidas según lo establecido por el Gobierno

Asimismo, hay que reseñar que desde el ejercicio 2017 en España se cuenta con una máquina en el proceso productivo cuyo objetivo es desinfectar con vapor de agua las frutas, las verduras y los sustratos. Esto supone una reducción del consumo de agua para este proceso respecto del gasto habitual en el sector.



**Información sobre cuestiones  
sociales y relativas al personal**

07

## 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, y se encuentra accesible en su página web, 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

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 estos.

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

**EL GRUPO PLANASA NO TOLERA CONDUCTAS ABUSIVAS, OFENSIVAS O DE ACOSO, YA SEA VERBAL, FÍSICA O VISUAL.**

La información cuantitativa de personal del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 que se detalla a continuación no incluye información de la filial del Grupo localizada en Chile (plantilla media de 33 personas y plantilla a 31 de marzo de 2020 de 19 personas). A 31 de marzo de 2019, la información cuantitativa de personal no incluye información de las filiales localizadas en China (plantilla media de 97 personas y plantilla a 31 de marzo de 2019 de 94 personas) y Chile (plantilla media y plantilla a 31 de marzo de 2019 de 40 personas).

## 7.3. Gestión y desempeño social

### 7.3.1. Empleo

#### 7.3.1.1. 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 2020 y 2019 distribuido por categoría profesional es el siguiente:

Plantilla por categoría profesional	Número de trabajadores	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Dirección <sup>6</sup>	51	46
Técnicos y mando intermedios	236	174
Administrativos	69	71
Obreros	2.570	2.210
<b>TOTAL</b>	<b>2.926</b>	<b>2.501</b>

<sup>6</sup> 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 2020 está constituida por 8 personas (9 personas a 31 de marzo de 2019).

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019 distribuido por género es el siguiente:

#### Plantilla por género

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Ejercicio 2018/2019	1.359	1.142	2.501
Ejercicio 2019/2020	1.281	1.645	2.926





El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019 distribuido por edad es el siguiente:

**Plantilla por edad**

	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayor de 50 años	TOTAL
Ejercicio 2018/2019	<b>861</b>	<b>1.523</b>	<b>542</b>	<b>2.926</b>
Ejercicio 2019/2020	<b>707</b>	<b>1.316</b>	<b>478</b>	<b>2.501</b>

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019 distribuido por país es el siguiente:

**Plantilla por país**

País	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
España	<b>617</b>	<b>611</b>
Francia	<b>46</b>	<b>54</b>
Marruecos	<b>981</b>	<b>1.139</b>
México	<b>753</b>	<b>260</b>
USA	<b>136</b>	<b>383</b>
Polonia	<b>19</b>	<b>27</b>
Holanda	<b>2</b>	<b>1</b>
Rumanía	<b>349</b>	<b>20</b>
Italia	<b>2</b>	<b>6</b>
China	<b>21</b>	-
<b>TOTAL</b>	<b>2.926</b>	<b>2.501</b>

### 7.3.1.2. Empleados por tipo de contrato

Los empleados al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019 en función del tipo de contrato, distribuido por sexo es el siguiente:

Plantilla por tipo de contrato	Ejercicio 2019/2020		Ejercicio 2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	432	332	337	212
Contrato fijo – discontinuo	271	161	48	31
Contrato temporal	555	1.175	757	1.116
<b>TOTAL</b>	<b>1.258</b>	<b>1.668</b>	<b>1.142</b>	<b>1.359</b>

### 7.3.1.3. 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 2020 y 2019, por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

Plantilla por género	Ejercicio 2019/2020		Ejercicio 2018/2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	749	487	393	294
A tiempo completo	421	287	338	207
A tiempo parcial	1	4	1	4
Fijo – discontinuo	327	196	54	83
Contrato temporal	843	1.641	604	906



Plantilla por edad	Ejercicio 2019/2020			Ejercicio 2018/2019		
	< 30 años	30-50 años	< 50 años	< 30 años	30-50 años	< 50 años
Contrato fijo	402	525	309	91	396	200
A tiempo completo	135	321	252	72	317	156
A tiempo parcial	1	4	-	1	3	1
Fijo – discontinuo	266	200	57	18	76	43
Contrato temporal	855	1.234	395	503	802	205

Plantilla por categoría profesional	Ejercicio 2019/2020			
	Dirección <sup>7</sup>	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	50	206	64	916
A tiempo completo	50	206	61	391
A tiempo parcial	-	-	3	2
Fijo – discontinuo	-	-	-	523
Contrato temporal	-	-	3	2.481

Plantilla por categoría profesional	Ejercicio 2019/Ejercicio 2018/2019			
	Dirección <sup>8</sup>	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	52	187	63	385
A tiempo completo	52	187	58	248
A tiempo parcial	-	-	5	-
Fijo – discontinuo	-	-	-	137
Contrato temporal	1	13	9	1.487

<sup>7</sup> La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). El promedio de la Alta Dirección en el periodo anual del 1 de abril de 2019 a 31 de marzo de 2020 es de 11 personas.

<sup>8</sup> La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). El promedio de la Alta Dirección en el periodo anual del 1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019 es de 11 personas.

**LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL SE CORRESPONDEN EN SU MAYORÍA CON PRESTACIONES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

### 7.3.1.4. Número de despidos

El número de despidos a lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019 por género, edad y categoría profesional ha sido el siguiente:

Despidos por género	Número de trabajadores	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Hombres	21	16
Mujeres	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>22</b>

Despidos por edad	Número de trabajadores	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Menor de 30 años	2	3
Entre 30 y 50 años	11	15
Mayor de 50 años	12	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>22</b>

Despidos por categoría profesional	Número de trabajadores	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Dirección	4	3
Técnicos y mando intermedios	7	1
Administrativos	2	1
Obreros	12	17
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>22</b>

### 7.3.1.5. Remuneraciones medias

El sistema de retribución de Grupo se asigna en función del convenio colectivo, con un aumento del IPC correspondiente. 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 2020 y 2019, 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	Euros	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Hombres	9.750	13.293
Mujeres	8.938	8.405
<b>TOTAL</b>	<b>18.688</b>	<b>21.698</b>

Remuneración media por edad	Euros	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Menor de 30 años	4.179	6.780
Entre 30 y 50 años	9.013	10.138
Mayor de 50 años	13.009	17.605
<b>TOTAL</b>	<b>26.201</b>	<b>34.523</b>

Remuneración media por categoría profesional	Euros	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
Técnicos y mando intermedios	35.761	41.497
Administrativos	29.650	21.721
Obreros	6.009	9.553
<b>TOTAL</b>	<b>71.420</b>	<b>72.771</b>

### 7.3.1.6. 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 2019/2020 se sitúa en el 8% (37% al cierre del ejercicio 2018/2019), 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, aunque ha ido mejorando año tras año, 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.

### 7.3.1.7. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Los salarios de todos los trabajadores de la Sociedad 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.

**LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL ESTÁN ESTABLECIDAS EQUITATIVAMENTE EVITANDO LA EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR CUESTIÓN DE GÉNERO.**

### 7.3.1.8. Remuneración media de los consejeros y directivos

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, 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.

Con relación a la Dirección, la remuneración media percibida durante el ejercicio 2019/2020 asciende a 162 miles de euros para los hombres y 88 miles de euros para las mujeres (104 miles de

euros para los hombres y 80 miles de euros para las mujeres durante el ejercicio 2018/2019). Estas remuneraciones medias incluyen retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019.

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.

#### 7.3.1.9. Implantación de medidas de desconexión laboral

Actualmente Planasa no ha puesto en marcha ningún plan específico en relación con la desconexión laboral. 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.

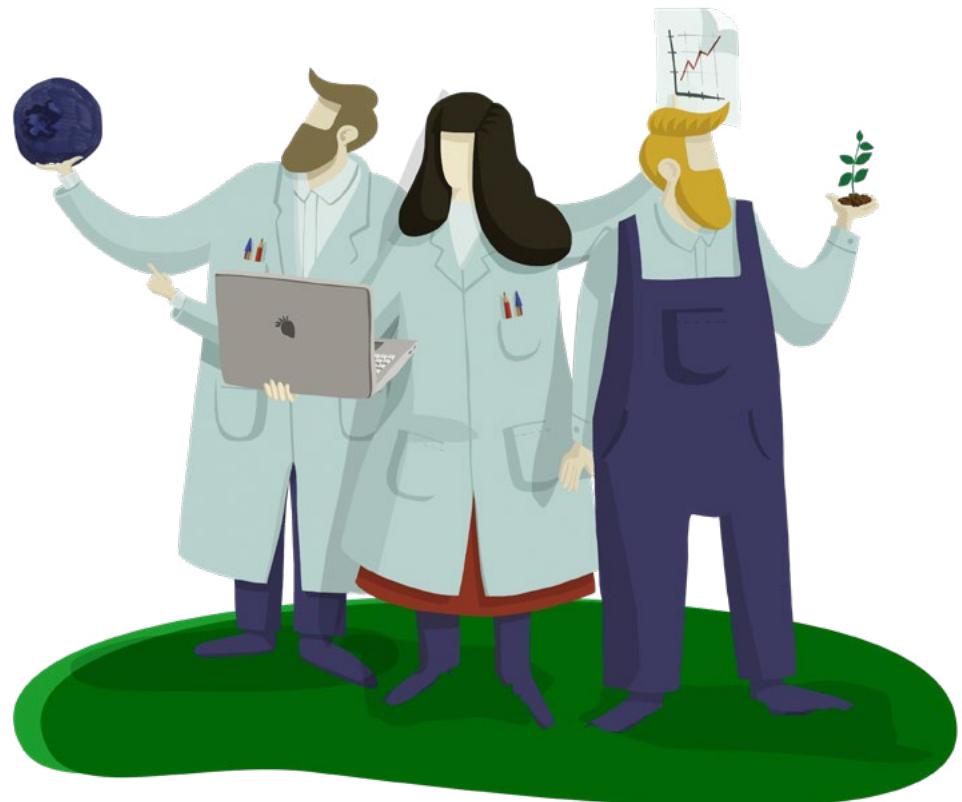
Asimismo, los empleados no han manifestado inquietudes en este sentido, lo que ha hecho que no se haya percibido la necesidad de implantar medidas de desconexión laboral en el plan de trabajo del área de recursos humanos.

#### 7.3.1.10. Empleados con discapacidad

Al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 el número de empleados del Grupo que han informado que tiene una discapacidad superior al 33% asciende a 5 personas, siendo la media del ejercicio 2019/2020 de 4 personas (7 personas a cierre del ejercicio 2018/2019, siendo la media de dicho ejercicio de 9 personas).

### 7.3.2. Organización 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 siguen unas buenas prácticas en las que tienen el horario de entrada y salida flexible para poder adaptarse a las necesidades de cada empleado.

### 7.3.2.1. Número de horas de absentismo

El Grupo 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 y accidente laboral, ascendiendo a 20.959 horas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020. Estas horas incluyen los datos de todas las sociedades del Grupo excepto las sociedades localizadas en China y Chile. Al 31 de marzo de 2019, las horas de absentismo por bajas por enfermedad y accidente laboral de las sociedades localizadas en Marruecos, Polonia, Estados Unidos y España ascendieron a 18.632 horas.

Horas de absentismo por bajas por enfermedad y accidente laboral

18.632



### 7.3.2.2. 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 de oficina. 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.

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 señalar que durante el período del informe se obtuvo un índice del 100% de reincorporación al trabajo tras el disfrute de estos períodos.

- **España:** los empleados tienen derecho a solicitar un permiso de maternidad o paternidad de 6 a 16 semanas las mujeres y 12 los hombres. 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).
- **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.

### 7.3.3. Salud y seguridad

#### 7.3.3.1. 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:

- 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 la última tecnología en Equipos de Protección Individual, dentro del sector agroalimentario.



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 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. El pasado ejercicio se ha adquirió un equipo de seguridad de tela en la granja.
- **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 misma se reúnen una vez cada 3 meses. Adicionalmente, se ha trabajado en el periodo para mejorar las condiciones del trabajo, principalmente, 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 a cambio de haberla recibido.
- **México:** se siguen las condiciones de Seguridad y Salud laboral establecidas por la ley mexicana. 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.
- **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, hay que destacar que se han realizado eventos a lo largo del periodo 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 2018/2019 fueron 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:** 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.

Durante el ejercicio 2019/2020 se ha contratado un médico y una enfermera de empresa y se han realizado exámenes médicos a los empleados de su plantilla.

- **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. Durante el ejercicio 2019/2020 se ha realizado una auditoría en cuanto a la seguridad y salud laboral con resultado favorable.
- **España:** existe un Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente. Asimismo, dispone de un plan de prevención en cada una de las plantas.

### 7.3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



En Planasa se considera fielmente que la seguridad y salud es un asunto fundamental y prioritario, por lo que su objetivo es minimizar el número de accidentes, habiendo 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:



**EN PLANASA SE CONSIDERA  
FIELMENTE QUE LA SEGURIDAD  
Y SALUD ES UN ASUNTO  
FUNDAMENTAL Y PRIORITARIO**

Ejercicio  
2019/2020<sup>10</sup>

Hombres

Índice de frecuencia <sup>12</sup>	<b>34,16</b>
Índice de gravedad <sup>13</sup>	<b>0,49</b>

Mujeres

Índice de frecuencia <sup>12</sup>	<b>27,69</b>
Índice de gravedad <sup>13</sup>	<b>0,31</b>

Ejercicio  
2018/2019<sup>11</sup>

Hombres y mujeres

Índice de frecuencia <sup>12</sup>	<b>64,78</b>
Índice de gravedad <sup>13</sup>	<b>0,95</b>

<sup>10</sup> No incluye información de las sociedades de China y Chile. <sup>11</sup> Los índices de frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo del ejercicio 2018/2019 se calcularon sobre las sociedades de Francia, España, Marruecos y Estados Unidos. <sup>12</sup> Número de accidentes con baja \* 1.000.000 / Número de horas trabajadas. <sup>13</sup> Número de días de baja \* 1.000 / Número de horas trabajadas.



## 7.3.4. Relaciones sociales

### 7.3.4.1. 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 todas las plantas del Grupo existen representantes de los empleados que se ocupan de la comunicación entre los empleados y la sociedad.

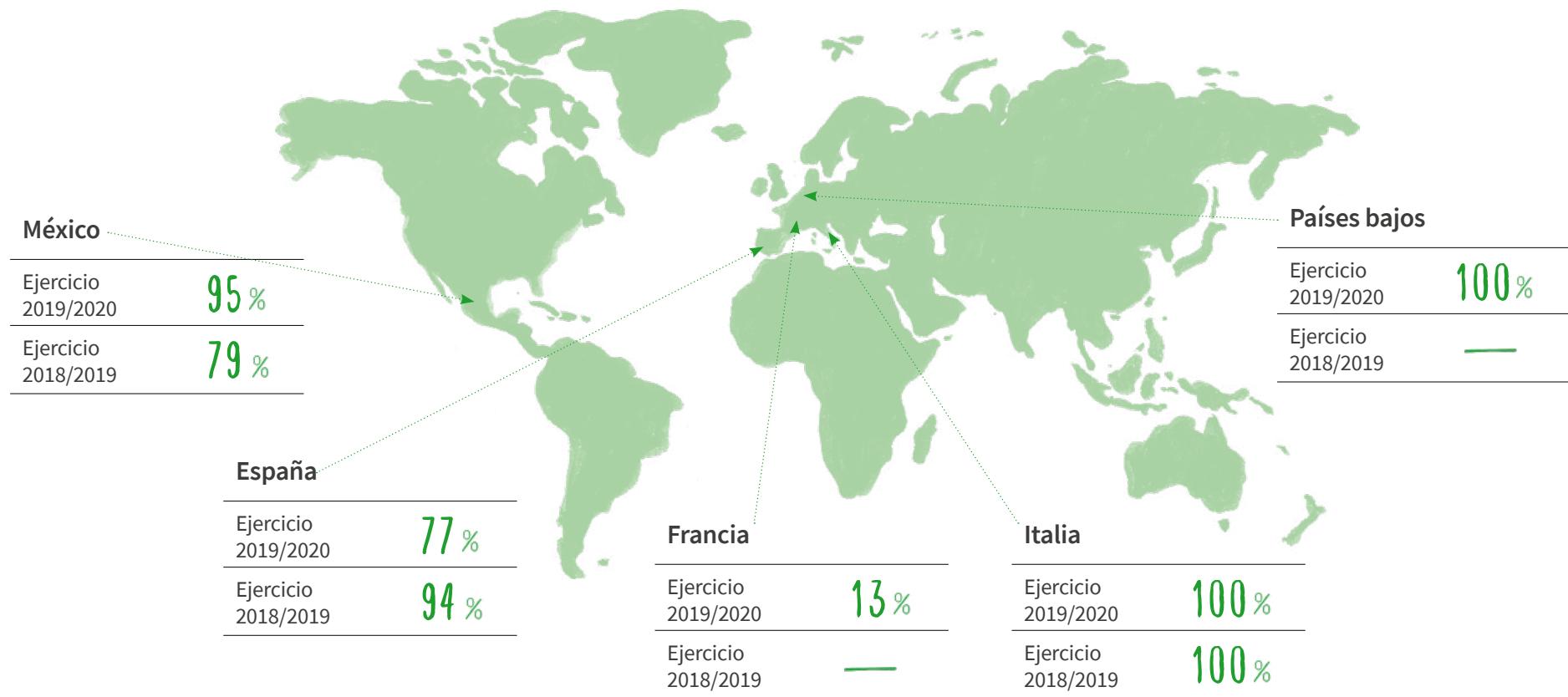
Adicionalmente, en México existe un Comité de ética, encargado del diálogo social con los trabajadores. Asimismo, en Marruecos, si bien no existe un Comité como tal, sí existe la figura de representación de los empleados ante la empresa a través de las elecciones. Las funciones y responsabilidad de estas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

En lo que respecta a España, una de las sociedades tiene un Comité de Empresa, y para el diálogo social con el resto de las sociedades de España, se realiza a través de representantes del personal.

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.

#### 7.3.4.2. 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:



Cabe destacar que, en China, Chile, 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

#### 7.3.4.3. 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, ya han sido mencionados en el apartado 7.3.3.1 y 7.3.4.3.

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.
- 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.

### 7.3.5. Formación

#### 7.3.5.1. 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.

#### 7.3.5.2. 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.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019, los principales retos del área de formación han sido:

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

Las horas de formación habidas en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019 han sido las siguientes divididas por categoría profesional:

	Horas de formación	
	Ejercicio 2019/2020 <sup>14</sup>	Ejercicio 2018/2019 <sup>15</sup>
Dirección	368	533
Técnicos y mando intermedios	2.412	868
Administrativos	1.809	272
Obreros	7.757	3.534
<b>TOTAL</b>	<b>12.346</b>	<b>5.207</b>

<sup>14</sup> No se incluye información de China, Chile, Rumanía e Italia.

<sup>15</sup> No se incluyen las horas de formación de España, ya que a cierre del ejercicio 2018/2019 las sociedades españolas no tenían las horas de formación distribuidas por categorías profesionales.

A CIERRE DEL EJERCICIO 2018/2019  
LAS HORAS DE FORMACIÓN EN ESPAÑA  
ASCENDIERON A 5.946 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. 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

Mediante la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, nacen los Planes de Igualdad como instrumento –de obligado cumplimiento para empresas de más de 250 trabajadores– muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

A pesar de que sólo una de las sociedades del Grupo, Planasa Viveros tiene un plan de igualdad, 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.

Hay que destacar los siguientes objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres:

- 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 ofrecida 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.
- Garantizar 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.

**Información sobre el respeto  
de los derechos humanos**

08

## 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 de este.

### 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, se implantado una metodología para la identificación y análisis de los riesgos que podrían afectar al Grupo, siendo la reputación y la imagen de Planasa.

### 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 Código de Conducta interno del Grupo representa un compromiso íntegro hacia el respeto a los derechos humanos en el ejercicio de su actividad y hacia el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables del país donde se realizan las actividades empresariales.

El compromiso fundamental del Grupo Planasa con el cumplimiento de todas las leyes aplicables y de los principios éticos se articula en el 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 les 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 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 una forma rápida y ágil y se da

seguimiento a cada uno de los casos para que haya una respuesta acorde y el posible problema no se reproduzca de nuevo.

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. El Grupo Planasa detalla sus medidas de actuación ante estas vulneraciones a través de la Política de denuncias de prácticas irregulares.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 y 2019, 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).

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.

**Información relativa a la lucha  
contra la corrupción y el soborno**

09

## 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
- Política de regalos y atenciones
- Política de conflicto de intereses
- Política antisoborno
- 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 y las Políticas de Conducta, todas ellas aprobadas por el Consejo de Administración y para hacer constancia de ello, deben firmar anualmente el certificado de reconocimiento y cumplimiento. 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 y que vulneren la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales del Grupo Planasa.

### 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 las 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 de Compliance, entre cuyas funciones incluye la gestión del Canal de Denuncias 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 contra los 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 tomar en caso de detectar cualquier indicio o sospecha de acciones de corrupción y soborno que violen los principios y valores del Grupo. Adicionalmente, 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 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 GRUPO PLANASA Y SU DIRECTIVA ESTÁN COMPROMETIDOS EN LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO DE POLÍTICAS QUE PREVENGAN DE CUALQUIER POSIBLE ACTUACIÓN ILÍCITA Y QUE VULNEREN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES DEL GRUPO PLANASA.

El Grupo Planasa y su Directiva están comprometidos en la gestión y el desarrollo de Políticas que prevengan de cualquier posible actuación ilícita y que vulneren la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales del Grupo Planasa. El Código de Conducta establece que todos los agentes que afectan al entorno empresarial deben contener, en la medida de lo posible, obligaciones sobre terceros para el cumplimiento de las leyes antisoborno, anticorrupción y otras normativas locales pertinentes.

### 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 a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 han sido las siguientes (en euros):



Banque Alimentaire de  
Bordeaux et de la Gironde



Association pour le  
handicap "Handisport"



Fundación  
Diario de Navarra  
Grupo La Información

Fundación Diario  
de Navarra



Iglesia Policoro



Cruz Roja



## Información sobre la sociedad

10

## 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.

### 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.

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.

### LOS PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA SON UNO DE LOS PILARES EN LOS QUE SE SOSTIENE EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO PLANASA

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, cabe 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.

En México, hay centros de reclutamiento en comunidades, tienditas y centros de reunión de personas a las que se les lleva publicidad de reclutamiento, y se tiene el bono por recomendación, etc.

Durante el estado de alarma con motivo del COVID-19, Planasa ha colaborado con varios ayuntamientos de los municipios donde realiza su actividad para desinfectar las calles y donar material protección. El objetivo de estas colaboraciones es reflejar el compromiso de Planasa con las personas de las áreas en las que opera, sobre todo en estas poblaciones rurales en las que el Grupo es la gran fuente de empleo y de recursos.

**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**



### 10.3.2. Subcontratación a proveedores

#### 10.3.2.1. 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 el cumplimiento de este 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 con el 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.

#### 10.3.2.2. 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.

## SE DETALLA AL PROVEEDOR LA IMPORTANCIA DE SU COMPROMISO CON MEDIO AMBIENTE, LA CALIDAD Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Por ello, el Grupo Planasa solicita a los proveedores:

- Responsabilidad en la retirada y gestión sobre los productos en los que Planasa no esté conforme.
- Adjuntar los productos Peligrosos con su ficha de seguridad y documentación correspondiente.
- Requisitos medioambientales, de seguridad alimentaria y técnicos relativos al envase, composición y otras circunstancias sobre materias primas no peligrosas.
- Llevar a cabo las acciones correctivas que el Grupo solicite.
- El derecho de Planasa a realizar auditorías medioambientales, de seguridad alimentaria y calidad al proveedor.
- Cumplimiento a los transportistas de criterios medioambientales, de seguridad alimentaria y de calidad.

### 10.3.2.3. Sistemas de supervisión y auditorías de subcontratación y proveedores

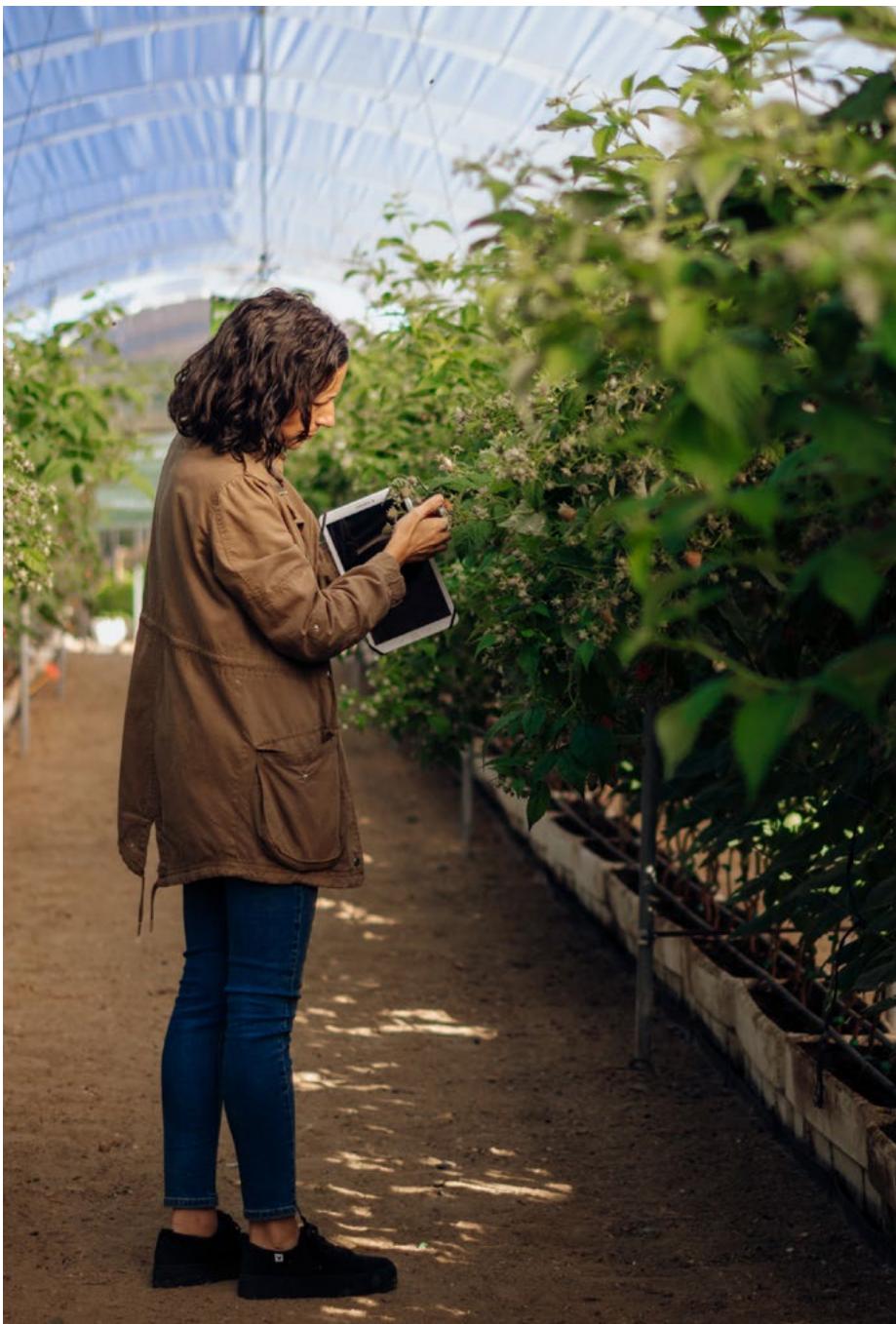
Anualmente, se realiza la Evaluación de Proveedores por el departamento de Compras, estableciéndose los criterios con el departamento de Calidad.

Los cinco parámetros a los que tienen que ceñirse 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

#### 10.3.3.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

En la industria alimentaria, Planasa está certificado con la norma IFS Food; norma de seguridad alimentaria reconocida por la Global Food Safety Initiative (GFSI) dedicado a auditar empresas que fabrican alimentos o a empresas que empaquetan productos alimentarios a granel. Estas auditorías se centran en la seguridad y calidad alimentaria de los productos procesados.

Dentro de esta norma, tiene especial importancia el APPCC (análisis de peligros y puntos de control crítico), así como el Food Defense, ambos enfocados a la seguridad alimentaria del consumidor.

Además, están certificadas por Global Gap. Global Gap es una norma que 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.

Para los consumidores y distribuidores, este certificado es una garantía de que los alimentos cumplen con los niveles establecidos de calidad y seguridad, y de que 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.

En Planasa EMEA, más concretamente en Francia y Marruecos, sociedades que producen frutos que se comercializan para el consumidor final, se realizan auditorías internas para ofrecer la

mayor calidad y seguridad de sus productos. Se controla que las fincas y los almacenes se respeten las normas de higiene establecidas por normas vigentes aplicables dependiendo de país en el que se encuentren. A partir del análisis realizado, elaboran un Plan de Acciones para tomar medidas en los aspectos a mejorar.

Más específicamente, en la región francesa, 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 planea como objetivos para el ejercicio 2020/2021: la renovación del certificado IFS Broker V2, una tasa de litigios inferior al 5%, garantizar la seguridad del producto, situar en un ámbito importante las exigencias medioambientales y hacer llegar a los trabajadores las exigencias de calidad y legalidad. En desarrollo de esta política, se plantea un manual para describir el sistema de gestión de la calidad para garantizar la mayor seguridad alimentaria. Este manual responde al certificado IFS Broker V2, como se ha comentado al inicio del apartado.

En segundo lugar, en Francia, existe una política en lo que respecta a los embalajes de los productos que se venden a los clientes que se

ha hecho extensible a todo el Grupo durante el ejercicio 2019/2020. El Grupo lleva un control de cada embalaje y etiqueta que se utiliza para las ventas de cada uno de los clientes, así como la validación que reciben.

Con el fin de ofrecer el mejor producto y evitar cualquier tipo de riesgo durante el proceso, una de las políticas en Planasa EMEA es analizar los riesgos específicos de cada etapa para evitar la posible contaminación por el uso de pesticidas. Se especifican los peligros potenciales que se pueden suceder en cada una de las fases de producción y sus causas junto a las medidas que se llevarían a cabo. Cabe destacar que el fruto de Francia, más específicamente el esparrago, está certificado con ZRP (Zéro Résidus de Pesticides), que verifica la producción del producto sin ningún tipo de pesticida.

La opinión de los clientes es recogida a través de cuestionarios de satisfacción para que evalúen distintos aspectos del servicio que han recibido calificando con notas que van del 1 al 5, siendo 1 la opinión más insatisfactoria. El departamento comercial está encargado de esta política.

Tanto Francia como Marruecos, cuentan con un procedimiento de medidas de protección de la cadena alimentaria para evitar los riesgos provocados por actos criminales o terroristas. Para evaluar los posibles riesgos, el equipo encargado se compone del 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 mensualmente un análisis residual a los frutos para comprobar que no existe riesgo

de pesticidas en el producto; asegurándose la seguridad y la salud del consumidor. Además, también tienen un plan de análisis de microbiológicos de agua y fruta. En especial, se cuentan con planes específicos de riesgos y sus causas en los procesos de producción de los aguacates, nectarinas y frambuesas.

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 y el responsable de ello. Específicamente, se realizan inspecciones mensuales en las estaciones sobre la limpieza, las instalaciones sanitarias, los equipos de protección o las posibles contaminaciones.

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 puntos: 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. Estas políticas de calidad se desarrollan a través de manuales que detallan los procedimientos a seguir en cada ámbito, así como los aspectos que hemos visto encima.

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.

Es remarcable que, durante el ejercicio 2019/2020, solo ha habido un caso de reclamación por calidad. Se detectó norovirus en frambuesas; ante ello, se bloqueó la fruta en las fronteras marroquíes antes de llegar al cliente para llevar a cabo su análisis dando un resultado negativo. Por tanto, ninguna pieza de fruta se vio afectada.

#### 10.3.3.2. 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. Durante el ejercicio 2019/2020, en Planasa EMEA se ha constituido un equipo para realizar 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.



## Información fiscal

11

## 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 2020 y 2019 es la siguiente (en miles de euros):

País	Beneficio antes de impuestos <sup>16</sup>	
	Ejercicio 2019/2020	Ejercicio 2018/2019
España	13.021	24.711
México	3.365	3.829
EEUU	595	(5.796)
Polonia	1.292	1.219
Francia	(3.665)	1.196
Chile	(1.214)	(530)
Otros EMEA	(611)	(991)
Asia	(149)	(401)

<sup>16</sup> 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 en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020, el resultado ha sido un pago de 2.572 miles de euros (1.463 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019).

### 11.3. Subvenciones públicas recibidas

Asimismo, el Grupo ha recibido subvenciones de organismos públicos, las cuales se encuentran detalladas en la nota 12.3 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Planasa, por un importe bruto de 803 miles de euros a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020 (889 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019).



## Cuestiones relativas a la COVID-19

12



## 12. Cuestiones relativas a la COVID-19

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización y la ausencia, por el momento, de un tratamiento médico eficaz contra el virus, las consecuencias para las operaciones del Grupo Planasa son inciertas y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados.

Por todo ello, a la fecha de formulación de este Estado de Información No Financiero es prematuro realizar una valoración detallada o cuantificación de los posibles impactos sociales o medioambientales que tendrá el COVID-19 sobre el Grupo, debido a la incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo.

No obstante, los Administradores y la Dirección del Grupo, han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible. Por las consideraciones mencionadas anteriormente, dicha información puede ser incompleta. De los resultados de dicha evaluación, se destacan las siguientes cuestiones relativas a la información no financiera:

- **Modelo de negocio:** el Grupo Planasa sigue los consejos y pautas del gobierno y de la Organización Mundial de la Salud para proteger a los empleados y prevenir la propagación de infecciones. Dado el alcance de la pandemia del coronavirus COVID-19, las implicaciones para la salud y la seguridad, y en particular el impacto que está teniendo en los distintos países en los que opera el Grupo, se están tomando medidas para continuar con los niveles normales de producción y garantizar el bienestar de nuestros empleados. El Grupo continuará realizando un seguimiento de la evolución del coronavirus en cada uno de sus mercados operativos y se tomarán las decisiones correspondientes para garantizar el bienestar de nuestros empleados y nuestra capacidad para satisfacer la demanda de los clientes.

A la fecha de formulación de este Estado de Información No Financiero las operaciones del Grupo no se han visto afectadas por la evolución de la pandemia y los niveles de demanda de productos se mantienen, por lo que no se espera que deban replantearse las principales características del modelo de negocio del Grupo en el corto plazo. No obstante, el Grupo ha puesto en marcha un Comité que evalúa periódicamente las medidas a tomar y realiza un seguimiento de la evolución de esta crisis.

- **Cuestiones ambientales:** en principio el impacto que se prevé es bajo, ya que los niveles de actividad del Grupo se están manteniendo y por tanto los indicadores medioambientales mantienen la misma evolución. No obstante, hay que prestar

especial atención a que no se descuiden las actividades de tratamiento, recuperación, reutilización y/o eliminación de residuos y al mantenimiento de las políticas y acciones contra la contaminación. Asimismo, las instalaciones del Grupo cuentan con Planes específicos de actuación para dar respuesta a situaciones distintas a la operativa normal destinados a evitar o en su defecto minimizar la incidencia sobre el entorno.

- **Cuestiones relativas al personal:** debido a que los niveles de actividad del Grupo no se han visto afectados significativamente, no se han llevado a cabo expedientes de regulación de empleo ni políticas de reducción de costes de personal que pudieran afectar a los indicadores de remuneraciones medias. Por otro lado, para todos aquellos centros de trabajo donde ha sido posible, se han implantado medidas de trabajo en remoto (teletrabajo) con el fin de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Cuestiones relativas a la salud y la seguridad:** desde el comienzo del estado de alarma en España y de las distintas medidas de confinamiento llevadas a cabo por los distintos gobiernos en los países en los que opera el Grupo, el Grupo ha establecido un protocolo de medidas para evitar el contagio en sus instalaciones. El Grupo ha puesto en marcha actuaciones de prevención con refuerzo de las medidas de higiene y seguridad (trabajo en remoto cuando las circunstancias lo permiten, reuniones telemáticas, ampliación de frecuencias en la limpieza de las instalaciones, controles

de acceso y proporción de Equipos de Protección Individual, suministro de dispensadores de hidroalcohol y jabón en todos los recintos, etc.).

- **Cuestiones relativas a la cadena de suministro:** la cadena de suministro del Grupo no se ha visto afectada por la crisis, por lo que se encuentra operando con normalidad.
- **Continuidad de las operaciones:** el Grupo ha mantenido los niveles de actividad previstos y el Consejo de Administración y la Dirección del Grupo no estiman problemas de suministros en los próximos meses y estiman que cuentan con liquidez y disponibilidad de financiación suficientes que pudieran permitirles afrontar escenarios adversos en los próximos meses. Sin embargo, la crisis sanitaria sigue vigente y sigue existiendo una incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo, que pudieran afectar negativamente al Grupo.

Por último, resaltar que el Grupo, está realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, siguiendo las pautas de la OMS (Organización Mundial de la Salud) e implementando las recomendaciones e instrucciones de los gobiernos en los países donde opera, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.



**Tabla de referencia de requerimientos de  
la ley 11/2018 inf y contenidos del Global  
Reporting Initiative (indicadores GRI)**

13

## 13. 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.	102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Localización de las actividades 102-6 Mercados servidos 102-7 Dimensión de la organización 102-40 Listado de grupos de interés 102-47 Lista de temas materiales	<b>2., 3., 4., 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.	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento 103-2 Enfoque de gestión y componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	<b>6.1., 7.1, 8.1, 9.1, 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.	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<b>5., 6.2, 7.2, 8.2, 9.2, 10.2</b>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<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.	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<b>6.3.1.1.</b>	
· Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	102-11 Principio o enfoque de precaución	<b>6.3.1.2.</b>	
· Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<b>6.3.1.3.</b>	
· Aplicación del principio de precaución.	102-11 Principio o enfoque de precaución	<b>6.3.1.4.</b>	
· Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	<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.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	<b>6.3.2.</b>	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)	<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.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 303)	<b>6.3.4.1.</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019, no se incluye el consumo de agua de EE.UU. al no llevarse un seguimiento del mismo.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 301)	<b>6.3.4.2., 6.3.4.3.</b>	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)	<b>6.3.4.4., 6.3.4.5.</b>	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los 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.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad)	<b>6.3.5.</b>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<b>2. Información sobre cuestiones sociales</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-7 Dimensión de la organización 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	<b>7.3.1.1.</b>	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	<b>7.3.1.2.</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020, no se detalla información de Chile, al considerarse una filial no material por suponer en total un 0,22% sobre el gasto de personal consolidado y un 0,65% sobre el número total de empleados a cierre del ejercicio.
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	<b>7.3.1.3.</b>	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		<b>7.3.1.4.</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, no se detalla información de China y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 2% sobre el gasto de personal consolidado y un 5,1% sobre el número total de empleados a cierre del ejercicio.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		<b>7.3.1.5.</b>	
Brecha Salarial		<b>7.3.1.6.</b>	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		<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>7.3.1.9.</b>	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019, no se incluye el consumo de agua de EE.UU. al no llevarse un seguimiento del mismo.

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<b>2. Información sobre cuestiones sociales</b>			
Empleados con discapacidad		<b>7.3.1.10.</b>	<p>A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020, no se detalla información de Chile, al considerarse una filial no material por suponer en total un 0,22% sobre el gasto de personal consolidado y un 0,65% sobre el número total de empleados a cierre del ejercicio.</p> <p>A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, no se detalla información de China y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 2% sobre el gasto de personal consolidado y un 5,1% sobre el número total de empleados a cierre del ejercicio.</p>
Organización del tiempo de trabajo		<b>7.3.2.</b>	
Número de horas de absentismo		<b>7.3.2.1.</b>	<p>A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020, no se detallan horas de absentismo de Holanda, Chile y China, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 1,66% sobre el gasto de personal consolidado y un 1,43% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2020.</p> <p>A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, no se detallan horas de absentismo de México y Francia, al no haberse monitorizado esta información en dicho ejercicio.</p> <p>En dicho ejercicio, no se detallan horas de absentismo de Italia, Holanda, Rumanía, Chile y China, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 4,2% sobre el gasto de personal consolidado y un 6,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.</p>
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		<b>7.3.2.2.</b>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<b>2. Información sobre cuestiones sociales</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad	<b>7.3.3.1.</b>	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		<b>7.3.3.2.</b>	<p>A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2020, no se detallan accidentes de trabajo de Holanda, Chile y China, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 1,66% sobre el gasto de personal consolidado y un 1,43% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2020.</p> <p>A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, no se detallan accidentes de trabajo de México, al no haberse monitorizado esta información en el ejercicio.</p> <p>En dicho ejercicio, no se detallan accidentes de trabajo de Italia, Holanda, Rumania, Chile, Polonia y China, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 6,6% sobre el gasto de personal consolidado y un 7,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.</p> <p>A 31 de marzo de 2019, no se desagrega la información por sexo.</p> <p>A 31 de marzo de 2019, no se desagrega la información de enfermedades profesionales.</p>
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		<b>7.3.4.1.</b>	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		<b>7.3.4.2.</b>	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		<b>7.3.4.3.</b>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<b>2. Información sobre cuestiones sociales</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)	<b>7.3.5.1.</b>	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	<b>7.3.5.2.</b>	A 31 de marzo de 2020, no se detalla información de Italia, Rumanía, China y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 3,3% sobre el gasto de personal consolidado y un 13,28% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2020. A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, las horas de formación de España no se desglosan por categoría profesional. En dicha fecha, no se detalla información de China y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 2% sobre el gasto de personal consolidado y un 5,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		<b>7.3.6.</b>	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	<b>7.3.7.</b>	
Planes de igualdad	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	<b>7.3.7.</b>	
Medidas adoptadas para promover el empleo		<b>7.3.7.</b>	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		<b>7.3.7.</b>	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		<b>7.3.6.</b>	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		<b>7.3.7.</b>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<b>3. Información sobre respeto a los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	<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	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	<b>8.3.1.</b>	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética	<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	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva)	<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	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	<b>9.3.1.</b>	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	<b>9.3.2.</b>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<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>10.3.1.</b>	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	<b>10.3.1.</b>	
Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Participación en 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	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	<b>10.3.2.1., 10.3.2.2</b>	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas		<b>10.3.2.3.</b>	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	<b>10.3.3.1.</b>	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	<b>10.3.3.2.</b>	
Beneficios obtenidos por país		<b>11.1.</b>	
Impuestos sobre beneficios pagados		<b>11.2.</b>	
Subvenciones públicas recibidas		<b>11.3.</b>	

## Anexo: Informe de auditoría

14

# Deloitte.

Deloitte S.L.  
Plaza del Castillo, 21  
31001 Pamplona  
España

Tel. +34 948 17 00 86  
[www.deloitte.es](http://www.deloitte.es)

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE TIGRUTI ITG, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2020

Al Socio Único de Tigruti ITG, S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiero Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020, de Tigruti ITG, S.L.U., y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte, como Anexo, del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 13 "Tabla de referencia de Requerimientos de la Ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) del EINF" incluida en el Anexo al Informe de Gestión consolidado adjunto.

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF, incluido en el Anexo del Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Tigruti ITG, S.L.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 13 "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) del EINF" incluida en el Anexo al Informe de Gestión consolidado adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Tigruti ITG, S.L.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Deloitte, S.L. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 13.655, sección 8º, folio 1123, hoja M-54414, inscripción 96º. CIF: B-29104839  
Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020 Madrid.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en Información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 5 del EINF "Análisis de materialidad", considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

**Fundamento de la conclusión con salvedades**

Como resultado de los procedimientos realizados y de las evidencias obtenidas, al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, si bien el Grupo había incorporado información del consumo de agua de las filiales mexicanas, no se obtuvo información suficiente para poder verificar la información reportada al respecto. Asimismo, en relación con el consumo de agua, el EINF no incorporó información de las filiales situadas en EE.UU., tal y como se exige en el artículo 49 del Código de Comercio, por no haberse monitorizado dicha información a lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019.

Adicionalmente, el EINF no incorporó información a 31 de marzo de 2019 sobre absentismo de las filiales en México y Francia, tal y como se exige en el artículo 49 del Código de Comercio.

Por último, en relación con la información sobre accidentes de trabajo a 31 de diciembre de 2019, el EINF no incorporó la información de las filiales de México, tal y como se exige en el artículo 49 del Código de Comercio, por no haberse monitorizado dicha información a lo largo del ejercicio anual que termina el 31 de marzo de 2019.

Nuestra conclusión sobre el EINF del Grupo del periodo actual también incluye estas salvedades debido al efecto de estos hechos sobre la comparabilidad entre los datos del periodo actual y los del anterior.

**Conclusión con salvedades**

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto sobre las cifras comparativas del ejercicio anterior de las cuestiones descritas en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 13 "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del EINF incluido en el Anexo al Informe de Gestión consolidado adjunto.

**Uso y distribución**

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.  
  
Iñigo Úrculo  
27 de julio 2020



# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





 Planasa