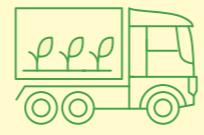




2021
2022

Estado *de*
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA



ÍNDICE

»	CARTA DEL CEO	4
1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	MODELO DE NEGOCIO	7
3.	HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS	11
4.	PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME	12
5.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	13
6.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	17
6.1	Política de PLANASA	17
6.2	Riesgos identificados	17
6.3	Gestión y desempeño medioambiental	17
7.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	21
7.1	Política de PLANASA	21
7.2	Riesgos identificados	21
7.3	Gestión y desempeño social	22
8.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	36
8.1	Política de PLANASA	36
8.2	Riesgos identificados	36
8.3	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	36
9.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	38
9.1	Política de PLANASA	38
9.2	Riesgos identificados	39
9.3	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	39
10.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	40
10.1	Política de PLANASA	40
10.2	Riesgos identificados	40
10.3	Gestión y desempeño de la sociedad	41
11.	INFORMACIÓN FISCAL	46
11.1	Beneficios obtenidos por país	46
11.2	Impuestos sobre beneficios pagados	46
11.3	Subvenciones públicas recibidas	46
»	HECHOS POSTERIORES Y CUESTIONES RELATIVAS AL COVID-19	47
»	TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 INF Y CONTENIDOS DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (INDICADORES GRI)	48

| CARTA DEL CEO

Estimados consejeros, socios, trabajadores y demás grupos de interés,

En este momento clave del año en el que presentamos nuestros resultados junto con este Estado de Información No Financiera, me gustaría compartir con vosotros algunas reflexiones en torno a la **misión del Grupo Planasa y su compromiso con la sostenibilidad**.

Apostamos por impulsar un negocio responsable y sostenible mediante la implementación de altos estándares a nivel medioambiental, laboral y de buen gobierno, no sólo en nuestra organización sino también en nuestra cadena de suministro.

Es nuestro objetivo, a través del breeding, contribuir de forma positiva en asuntos tan significativos como la investigación e innovación en el desarrollo de nuevas variedades, la reducción de desperdicios alimentarios o la disminución de la degradación de los suelos y de los recursos hídricos. De esta forma, conseguimos variedades resilientes al cambio climático y que, al mismo tiempo favorecen el crecimiento sostenible del sector agroalimentario, generando empleo y prosperidad en las comunidades que dependen del mismo.

Ello nos motiva aún más para continuar trabajando intensamente en este ámbito, así como en la actividad de vivero y de producción, contribuyendo de esta forma a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas en 2015 como parte de su Agenda 2030, que nacen con el fin de alcanzar una serie de metas globales para lograr un crecimiento económico inclusivo y sostenible, una sociedad más justa y la protección de nuestro entorno a escala global.

En esta línea queremos destacar, como reflejo de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la consecución a los ODS, nuestra reciente adhesión al **Pacto Mundial de Naciones Unidas** y los diez principios que promueve, integrándolos en la actividad y gestión diaria de Planasa mediante la puesta en marcha de diversas iniciativas que nos permiten alinearnos con las ambiciones y retos globales en materia de sostenibilidad de las empresas, gobiernos y de la sociedad en general.

Además, nos esforzamos para adaptarnos a las demandas y necesidades de la sociedad, con el objetivo de conseguir abastecer a la población mundial de fruta y verdura de calidad, obtenida de forma responsable y sostenible. Una herramienta básica que nos ayuda a alcanzar lo anterior es la utilización de la tecnología IoT en la actividad agrícola, que nos permite obtener información precisa en tiempo real en las áreas de cultivo y tomar decisiones basadas en la eficiencia en el uso de recursos. Se trata de un proyecto en el Grupo Planasa es pionero en nuestro sector.

Por otro lado, destacamos un importante proyecto que hemos realizado durante este ejercicio y que supone un paso más en nuestros compromisos ambientales: el cálculo de nuestra Huella de Carbono. Se trata de un análisis de gran interés que nos hace ser más conscientes del impacto que generamos y nos ayuda a impulsar medidas de mejora para seguir avanzando en la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), involucrando a toda nuestra cadena de valor.

En definitiva, en Grupo Planasa creemos que estamos preparados para afrontar los nuevos retos y dar respuestas innovadoras y eficientes centradas en mejorar el entorno natural en el que vivimos y contribuir al desarrollo y bienestar de nuestra comunidad.



Es por ello que seguiremos trabajando en la reducción de nuestro impacto ambiental, el desarrollo de las comunidades locales, promoviendo la igualdad de oportunidades, la transparencia y fortaleciendo la confianza de nuestros empleados, clientes y proveedores, así como las prácticas de buen gobierno como herramientas de sostenibilidad y progreso a largo plazo.

Esta es nuestra visión y sé que cuento con vuestro apoyo para esta tarea prioritaria e impostergable que es hacer del mundo un lugar mejor para nosotros y las próximas generaciones.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Michael Brinkmann".

MICHAEL BRINKMANN
CEO del Grupo Planasa

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



I INTRODUCCIÓN

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

El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, con especial atención a aquellos temas más relevantes para estos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo Planasa.

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

Este Estado de Información No Financiera cubre el periodo comprendido entre el 1 de abril del 2021 y el 31 de marzo de 2022. La información contenida en el mismo referida al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2021, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2022.



I MODELO DE NEGOCIO

Planasa es un líder mundial en el sector agroalimentario, especializado en la obtención de las nuevas generaciones de variedades de berries: arándanos, frambuesas, moras y fresas. Además, Planasa también tiene gran experiencia y larga tradición en otros productos como el ajo, los espárragos o el aguacate.

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

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



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

- Fomentar cultivos que se adapten a diferentes condiciones meteorológicas y climáticas.
- Obtención de variedades de berries de alta calidad y otros productos frescos y saludables que satisfagan las preferencias de los consumidores.
- Enfocar nuestra investigación en la obtención de variedades resilientes con el cambio climático y que, en consecuencia, necesiten menos insumos de fertilizantes y agua.
- Apoyo continuo a nuestros agricultores mediante las nuevas tecnologías de cultivo.



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



INVESTIGACIÓN

Más de 40 años investigando en variedades vegetales. Grupo 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

Grupo 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. Grupo Planasa trabaja junto a los agricultores para satisfacer las necesidades del consumidor.

Grupo Planasa está especializada en tres negocios principales: innovación vegetal, viveros y producto fresco. La producción y comercialización de Grupo Planasa se divide en **tres principales categorías alimenticias**:

FRUTOS ROJOS

HORTÍCOLAS

FRUTALES



INNOVACIÓN VEGETAL

El Grupo Planasa destina una importante cantidad de recursos de I+D para desarrollar nuevas variedades mediante selección varietal y con el objetivo de ofrecer al productor variedades que se ajusten a sus necesidades productivas y de negocio; esta actividad constituye el ADN del Grupo. Adicionalmente, se realizan esfuerzos para que los productos permitan extender su temporada de cosecha, evitando altibajos de producción, y para que, al mismo tiempo, el consumidor disponga de frutos de calidad durante todo el año. Grupo Planasa cuenta con cuatro centros de investigación repartidos por todo el mundo y adicionalmente 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.

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 y México. Grupo 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 las fincas de I+D hasta la producción comercial en laboratorio y viveros, todo bajo el fin de cumplir con los estándares de sanidad y calidad.

PRODUCTO FRESCO

Grupo Planasa produce y comercializa, a lo largo de todo el año, productos vegetales de calidad para satisfacer los gustos del consumidor, particularmente 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.

Grupo Planasa produce y comercializa:

- Frambuesas
- Arándanos
- Moras
- Endibias
- Espárragos
- Aguacates

Grupo Planasa persigue la excelencia en todos los niveles, garantiza que la trazabilidad de los productos sea transparente desde la planta hasta el lineal de venta al consumidor, con el objetivo de alcanzar la excelencia a través de la mejora continua, recogiendo datos de manera precisa y útil en tiempo real.

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.

VALORES



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.

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. Grupo Planasa significa cuidar lo que hace, cómo y, sobre todo, por qué lo hace. Confianza y lealtad, honestidad, 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:

SOSTENIBILIDAD La mejora genética nos permite ofrecer a los productores variiedades rústicas que satisfacen las necesidades de los consumidores, reduciendo el uso de pesticidas y el desperdicio de alimentos.	MEJORA CONTINUA Buscar activamente las mejores prácticas en todas las áreas para dar 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.
TRABAJO EN EQUIPO Compartir los conocimientos, las ideas y la experiencia para tomar juntos las mejores decisiones.	INNOVACIÓN CONSTANTE Fomentar las nuevas ideas, la iniciativa y la creatividad a todos los niveles.	COMPROMISO CON LAS PERSONAS Promoviendo el talento, desarrollando líderes, premiando la consecución de objetivos.

3

I HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS

- 1887** ➤ Amand Darbonne inicia en Milly-la Forêt (Francia) la producción de plantas aromáticas.
- 1973** ➤ Fundación de Planasa (50% propiedad de la Familia Darbonne y 50% propiedad de Caja Navarra).
- 1975** ➤ Programas de Breeding de Fresa y Espárrago.
- 1978** ➤ Inicio de la producción de la endibia.
- 1997** ➤ Participación en la empresa californiana Endive Farms (CEF), dedicada a la producción de endibias.
- 1998** ➤ Adquisición del 49% de la compañía italiana Planitalia.
- 2000** ➤ Inicio de las operaciones en Polonia.
- 2003** ➤ Darbonne Group adquiere el 50% restante de Planasa.
- 2010** ➤ Inicio de las operaciones en México.
- 2011** ➤ Comienzo de la actividad en Estados Unidos.
- 2014** ➤ Adquisición del 100% de la empresa californiana Endive Farms.
- 2015** ➤ Adquisición de la compañía de Marruecos Maamora, dedicada a la producción de berries.
- 2016** ➤ Inicio de las operaciones en China.
- 2017** ➤ Inicio de la actividad en Rumanía. Adquisición de la empresa norteamericana NorCal Nursery, dedicada a la producción de fresas y frambuesas.
- 2018** ➤ Cinven adquiere el 65% de Planasa. Lanzamiento de la variedad de fresa Savana.
- 2019** ➤ Planasa adquiere el 50% restante de la empresa subsidiaria de México. Crecimiento en México y Marruecos (Berries).
- 2020** ➤ Lanzamiento de una nueva generación de variedades de arándano.
- 2021** ➤ Lanzamiento de Black Sultana, la primera variedad de mora desarrollada por Planasa.
- 2022** ➤ Inicio de la actividad en Perú.

PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME

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



No obstante, se destacan los siguientes asuntos materiales:

- 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 medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que son desarrolladas a lo largo del presente documento.



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
- Inversores y accionistas

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

En este sentido, con el fin de identificar los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, tanto para sus grupos de interés como para la estrategia del Grupo, Grupo Planasa elaboró en 2018 un primer análisis de materialidad que se ha ido revisando anualmente, si bien para el ejercicio 2022/2023 se tiene la intención de realizar una revisión del mismo con carácter más pormenorizado.

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, estos 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.

Para la determinación definitiva sobre la materialidad de un aspecto, Grupo 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, la cual no ha sido publicada por confidencialidad.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

6.1 POLÍTICA DE PLANASA

El Grupo Planasa tiene un firme compromiso en la protección y cuidado del medio ambiente, por lo que se llevan a cabo diversas acciones que permitan reducir su impacto ambiental. Estos compromisos se ven reflejados en la Política de ESG en la que el Grupo ha estado trabajando durante este ejercicio y cuya aprobación está prevista para mediados del 2022.

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

Finalmente destacar que cuentan con un documento, "protocolo con proveedores", en donde se revisa que los proveedores del Grupo cumplan ciertas medidas y controles para minimizar el impacto ambiental y asegurar la calidad y seguridad alimentaria de los productos. Por otro lado, a lo largo de este ejercicio se ha trabajado en la definición de un proceso de evaluación de proveedores, para asegurar que éstos cumplen con unos mínimos estándares y requerimientos a nivel de ESG (environmental, social and governance por sus siglas en inglés). Para ello, se están realizando una serie de cuestionarios y se tiene previsto la realización de reuniones de seguimiento con ellos para identificar posibles áreas de mejora.

6.2 RIESGOS IDENTIFICADOS

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 de costes energéticos y materia prima, y escasez de estos últimos.
- Riesgo derivado de los efectos del cambio climático.

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, 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 2022 suponen aproximadamente un 7% de cifra de negocios así como un 4% 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

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

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

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.

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

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

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. En el presente ejercicio, se han organizado y estructurado las diversas acciones en materia ASG (ambiental, social, gobierno) bajo el liderazgo de la Global Head of ESG & Compliance y bajo la supervisión del Consejo de la Sociedad.

Adicionalmente, durante el presente ejercicio se ha incorporado el uso de la tecnología IoT en la actividad del Grupo, siendo una herramienta básica para alcanzar los compromisos ambientales ya que permite obtener información precisa en tiempo real en las áreas de cultivo y tomar decisiones basadas en la eficiencia en el uso de recursos como la energía, el agua o los fertilizantes, minimizando de esta forma nuestro impacto ambiental.

Finalmente, el equipo humano de Planasa continúa trabajando en las cuestiones ambientales y su mejora:

- I En Producciones Vegetales Diferenciadas, S.L., en adelante Provedis, existe un responsable de mejora dedicado a cuestiones medioambientales;
- II En Valtierra (donde se encuentra la sede central del Grupo Planasa) existe un equipo formado por el departamento de medioambiente que gestiona estos asuntos en colaboración con del departamento de calidad;
- III En las fincas e invernaderos de todo el Grupo, existe personal cualificado encargado de la aplicación de los fertilizantes.

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

6.3.1.4 APPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Algunas sociedades del Grupo, 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 e incendio del almacén, entre otros.

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 mejora el conocimiento de las mismas por parte de los trabajadores.

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

6.3.1.5 CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

Al 31 de marzo de 2022 y 2021, no existe registrada en el balance consolidado, al no ser necesaria, provisión alguna para riesgos y gastos derivada de actuaciones medioambientales, ni existen litigios en curso, indemnizaciones ni contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente. Asimismo, los Administradores de la Sociedad dominante no esperan que, en caso de inspección, surjan pasivos de consideración de esta naturaleza.

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

6.3.2 CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO

En línea con el compromiso del Grupo de contribuir a la lucha contra el cambio climático, durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, el Grupo Planasa ha realizado por primera vez el cálculo de su Huella de Carbono, con el fin de obtener información objetiva y precisa del impacto ambiental del Grupo y poder tomar las medidas de reducción adecuadas. Para ello, se ha realizado el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) relativos a los Alcances 1, 2 y 3 del Grupo en base a la metodología internacional Greenhouse Gas Protocol (GHG).

La política que ha estado aplicando el Grupo Planasa a lo largo de los años, es el uso responsable y sostenible de los recursos.

Hay que destacar que el Grupo apuesta por la utilización de productos biológicos de origen natural (Bio), prueba de ello, es que cada vez es más habitual la utilización de los mismos para así reducir el uso de pesticidas químicos, aumentando en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2022 el uso de los productos biológicos. Asimismo, 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.

Además, el Grupo Planasa está llevando a cabo un plan estratégico para la reducción del consumo de plástico, eliminando el uso individual por los empleados de botellas de plástico y sustituyéndolas por botellas de materiales duraderos, así como por bidones grandes de agua.

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.

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

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

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

En relación a los residuos peligrosos, Planasa Viveros, sociedad que más impacto tiene en este aspecto, con el objetivo de realizar una monitorización y reducción de los mismos, ha optado en los ejercicios anuales finalizados el 31 de marzo de 2022 y 2021 por contratar a un asesor externo independiente (ASIMTRA) para que haga la labor de Consejero de Seguridad de Mercancías Peligrosas.

Entre las principales labores externalizadas se encuentran las siguientes:

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

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

Concretamente, Producciones Vegetales Diferenciadas ha comenzado a ofrecer a sus clientes de envío un 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. **También se realizan con acciones para combatir el desperdicio alimentario, que son las siguientes:**

- Existen ciertos productos que no cumplen los estándares de calidad, que no obstante son totalmente seguros y son ofrecidos a otros clientes con menores requisitos de calidad.
- 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.
- Envío a bancos de alimentos.
- Se 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 2022, se presentan a continuación:

	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
CONSUMO AGUA (M3)	10.640.673	33.957.650

El detrimento del consumo de agua en comparación con el ejercicio anterior responde a las diversas medidas en las que está trabajando el Grupo Planasa para reducir el consumo de agua, comprometiéndose a utilizarla de forma responsable. Para ello, se están implantando sistemas de riego más eficientes que ayuden a reducir el consumo de agua en los cultivos y se utiliza la tecnología IoT, que permite detectar ineficiencias en el uso del agua y tomar decisiones orientadas a minimizar su uso en la medida de lo posible.

Atendiendo al consumo por regiones principales donde el grupo tiene presencia (EMEA¹, EEUU², México³) el detalle del consumo de agua es el siguiente:

CONSUMO DE AGUA	EMEA	MÉXICO	USA
EJERCICIO 2021/2022	86%	2%	12%
EJERCICIO 2020/2021	53%	8%	39%

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

Asimismo, se dispone de tierras para disfrutar del uso del agua procedente de las asociaciones y de tierras en alquiler (fermaje) para disfrutar del 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. Destacar, que en algunas localizaciones, cuentan además con unas estaciones potabilizadoras donde cloran parte del agua que se usa para uso de boca y limpieza.

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

6.3.4.2 CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Los datos de los ejercicios anuales terminados el 31 de marzo de 2021 y 2022 en relación con el consumo de las principales materias primas del Grupo Planasa se presenta a continuación:

CONSUMO MATERIAS PRIMAS 2021/2022			
UNIDADES	ENVASES Y EMBALAJES	ABONOS	FITOSANITARIOS
Nº	41.282.689	3.083.500	1.741
METROS	4.972.409	-	1.151.767
KILOGRAMOS	4.183	6.604.095	57.634
LITROS		34.536.373	1.622.289

CONSUMO MATERIAS PRIMAS | 2020/2021

UNIDADES	ENVASES Y EMBALAJES	ABONOS	FITOSANITARIOS
Nº	40.227.368	103.133	4.877
METROS	5.139.994	-	1.774.900
KILOGRAMOS	8.269	8.962.807	149.136
LITROS		17.190.507	381.738

El incremento del consumo de abonos se debe por un lado al aumento de la producción que ha experimentado el Grupo Planasa a lo largo del ejercicio, y por otro lado, a ciertos cultivos de la línea agroalimentaria que por su evolución requieren un mayor consumo de abono.

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 demanda
- Adecuado mantenimiento de las máquinas filmadoras y adiestramiento del personal al cargo de las mismas 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, destacar que se ha llevado 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 volverlas a dar uso.
- Compra de cajas reutilizables de plástico. Planasa directamente se encarga de recogerlas de las instalaciones del cliente, y de limpiarlas para volver a usarlas.



6.3.4.4 CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

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

Atendiendo a los datos de consumo de electricidad, tenemos la siguiente información del Grupo Planasa respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021:

	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
CONSUMO LUZ (KWH)	21.267.985	21.833.237

En relación a los datos de consumo de gasoil, detallamos la siguiente información respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021:

	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
CONSUMO GASOIL (L)	514.230	1.589.499

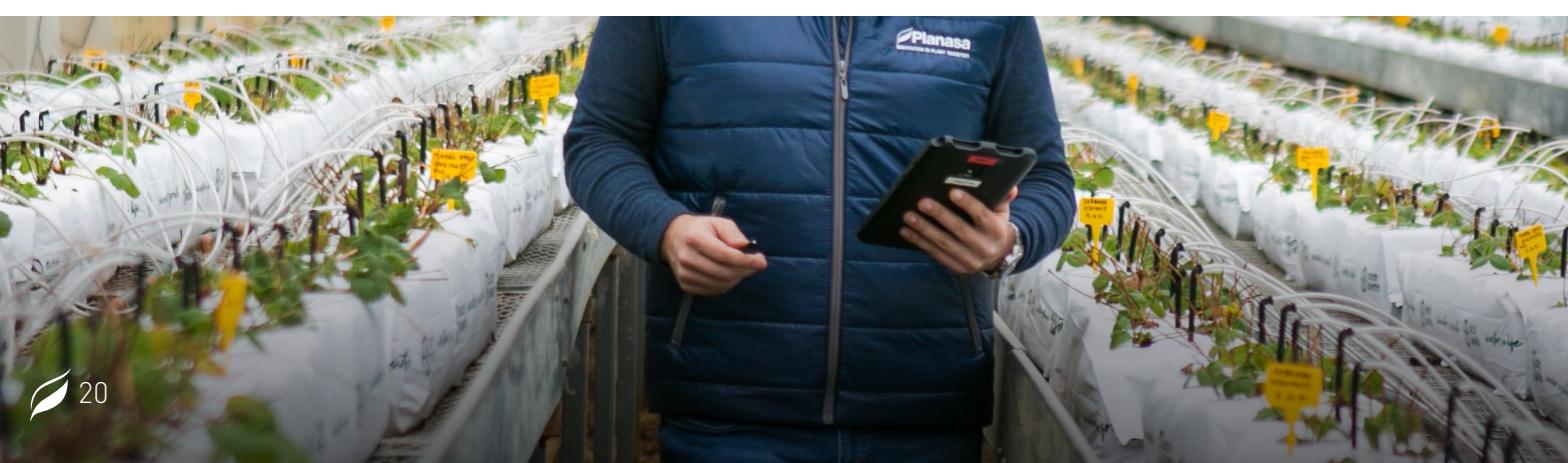
6.3.4.5 MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA, USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

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 las fábricas 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.

Desde ejercicios anteriores el Grupo Planasa ya viene utilizando lámparas LED en vez de focos halógenos para el ahorro de energía.

En línea con estos compromisos y con el objetivo de impulsar el uso de energías renovables en nuestra organización, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, se han revisado diversas opciones para instalar paneles solares en los viveros del Grupo Planasa, así como otros sistemas de digitalización que ahonden en el control y reducción de agua, energía y fertilizantes.



6.3.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

El negocio del Grupo Planasa está estrechamente relacionada con la biodiversidad, estando presente en el mismo la importancia de preservar y cuidar la biodiversidad. Por ello, se toman las siguientes medidas:



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

Asimismo, destacar 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.

7

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

7.1 POLÍTICA DE PLANASA

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

7.2 RIESGOS IDENTIFICADOS

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

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

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



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

7.3 GESTIÓN Y DESEMPEÑO SOCIAL

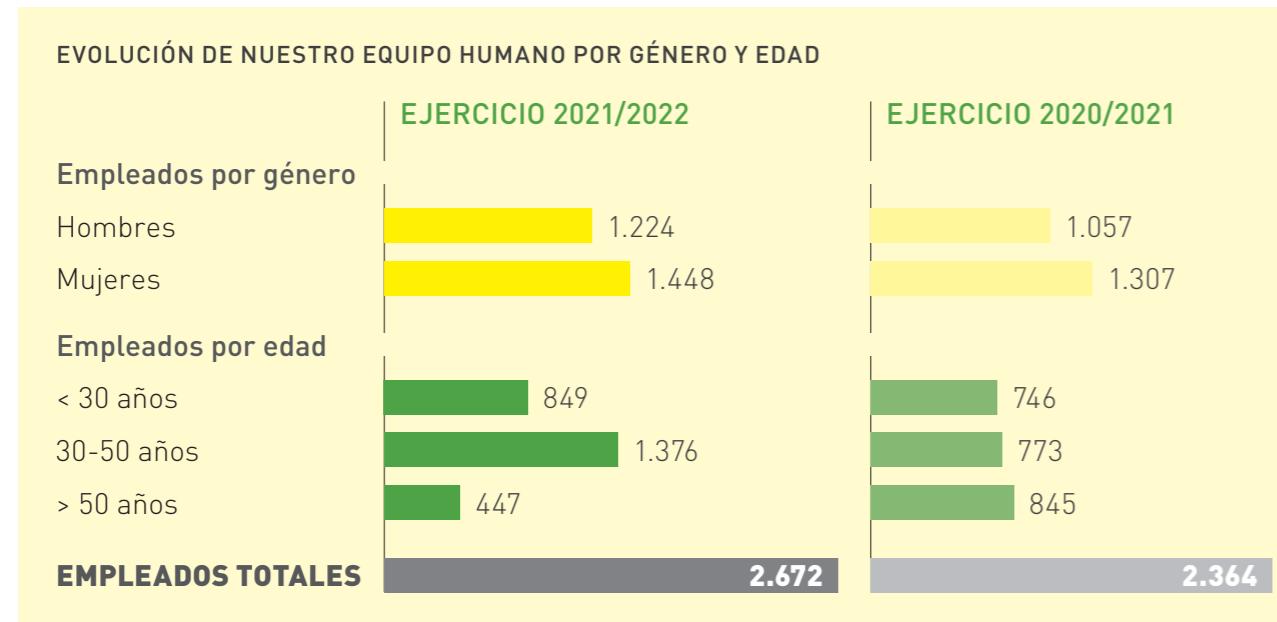
7.3.1 EMPLEO

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 2022 y 2021 distribuido por categoría profesional es el siguiente:

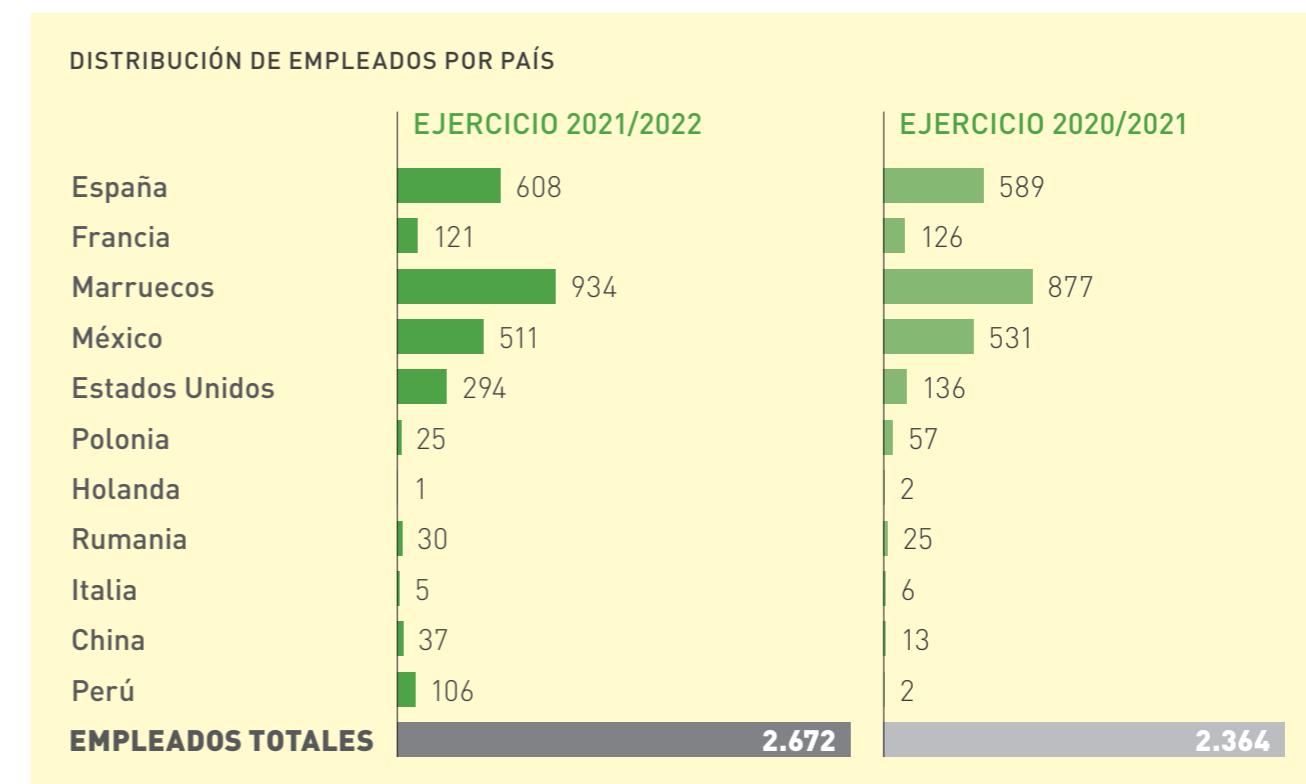
NÚMERO DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
DIRECCIÓN ⁴	51	61
TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	232	205
ADMINISTRATIVOS	102	95
OBREROS	2.287	2.003
TOTAL	2.672	2.364

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021 distribuidos por género y edad es el siguiente:



⁴ La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). La Alta Dirección a cierre del ejercicio 2022 está constituida por 9 personas (8 personas a 31 de marzo de 2021).

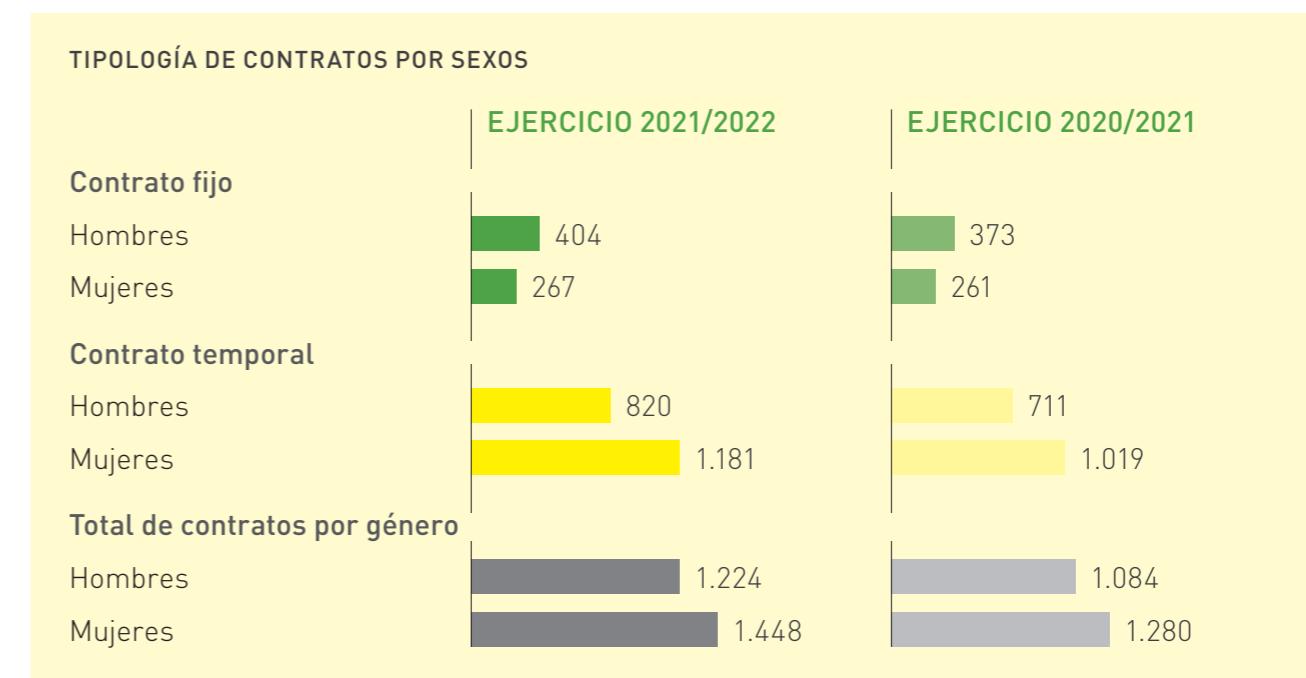
El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021 distribuido por país es el siguiente:



El aumento del personal en plantilla del Grupo Planasa a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, en comparación con el ejercicio 2021, se corresponde principalmente con el incremento de actividad y la expansión de la Sociedad en Perú, donde Planasa Perú ha iniciado su actividad en el ejercicio 2022.

7.3.1.2 EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

Los empleados al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021 en función del tipo de contrato, distribuido por sexo es el siguiente:



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 2022 y 2021, por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

PLANTILLA POR GÉNERO Y EDAD SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATO				
	EJERCICIO 2021/2022		EJERCICIO 2020/2021	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CONTRATO FIJO	417	272	356	214
A TIEMPO COMPLETO	417	271	356	213
A TIEMPO PARCIAL	-	1	-	1
CONTRATO TEMPORAL	1.280	1.342	1.623	1.485

	EJERCICIO 2021/2022			EJERCICIO 2020/2021		
	<30 AÑOS	30-50 AÑOS	>50 AÑOS	<30 AÑOS	30-50 AÑOS	>50 AÑOS
CONTRATO FIJO	118	378	193	116	321	133
A TIEMPO COMPLETO	118	377	193	116	321	132
A TIEMPO PARCIAL	-	1	-	-	-	1
CONTRATO TEMPORAL	949	1.292	381	1.241	1.395	472

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL				
	EJERCICIO 2021/2022			
	DIRECCIÓN ⁵	TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	ADMINISTRATIVOS	OBREROS
CONTRATO FIJO	54	240	104	291
A TIEMPO COMPLETO	54	240	103	291
A TIEMPO PARCIAL	-	-	1	-
CONTRATO TEMPORAL	-	-	1	2.621

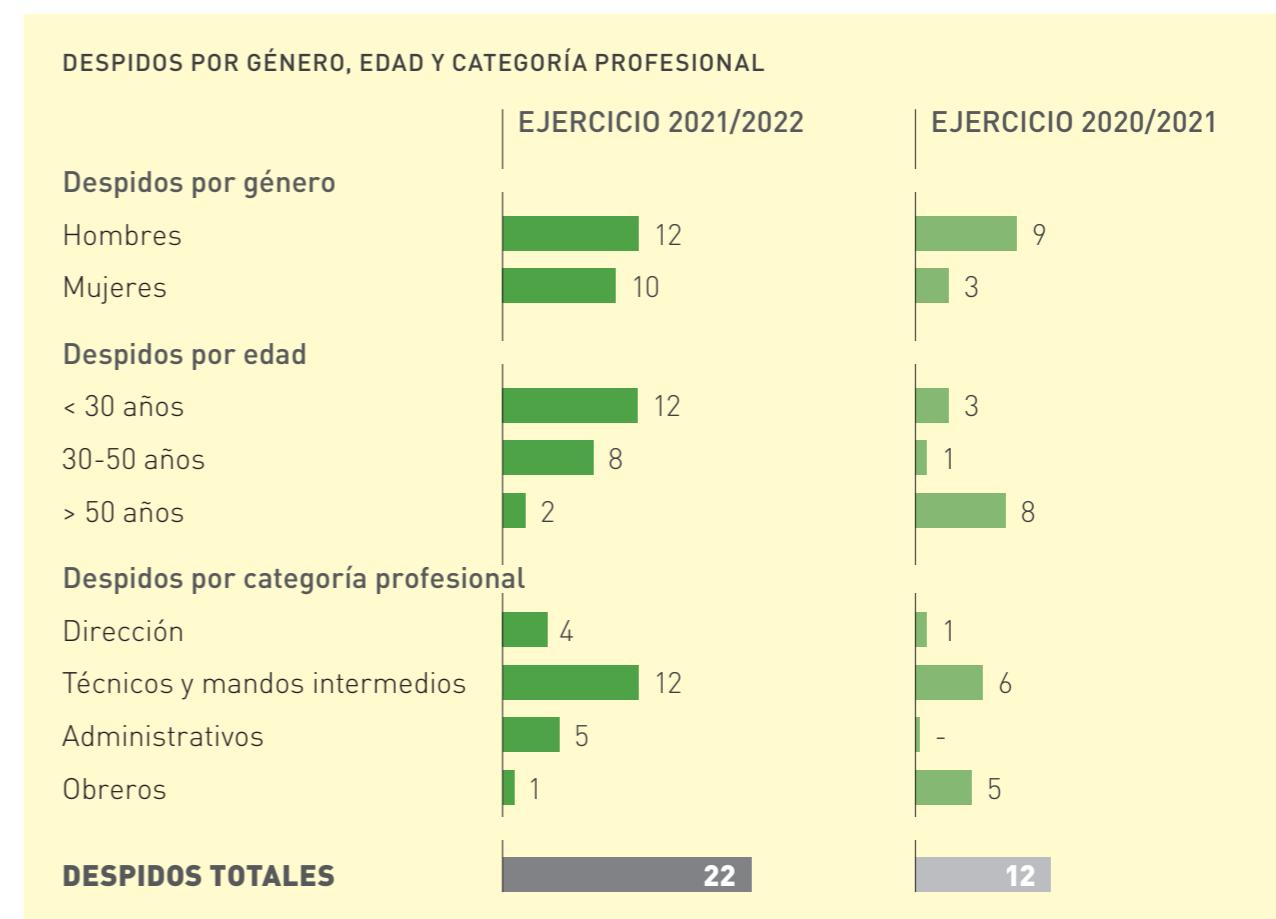
PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	EJERCICIO 2020/2021			
	DIRECCIÓN ⁶	TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	ADMINISTRATIVOS	OBREROS
CONTRATO FIJO	53	199	87	231
A TIEMPO COMPLETO	53	199	87	230
A TIEMPO PARCIAL	-	-	-	1
CONTRATO TEMPORAL	-	-	1	3.107

El contrato a tiempo parcial se corresponde con una prestación 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 2022 y 2021 por género, edad y categoría profesional ha sido el siguiente:



⁵ 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 2021 a 31 de marzo de 2022 es de 9 personas.

⁶ 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 2021 a 31 de marzo de 2022 es de 9 personas.

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 2022 y 2021, excepto de la Dirección, por encontrarse ya desglosados en el apartado 8.3.1.8, 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, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL		
	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
HOMBRES	12.867€	8.285€
MUJERES	10.021€	7.692€
MENOR DE 30 AÑOS	6.956€	6.679€
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	12.093€	8.336€
MAYOR DE 50 AÑOS	12.094€	12.463€
TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	31.107€	33.488€
ADMINISTRATIVOS	12.512€	44.132€
OBREROS	8.513€	7.535€

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 2021/2022 se sitúa en el 7% (7% al cierre del ejercicio 2020/2021), según la cual un porcentaje superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre.

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

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



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.

7.3.1.8 REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, el Consejo de Administración no ha percibido retribución alguna por su cargo. Asimismo, no tienen concedidos seguros, planes de pensiones o avales. Tampoco existe obligación alguna en materia de pensiones o de pago de primas de seguro de vida.

En relación a la Dirección⁷, la remuneración media percibida durante el ejercicio 2021/2022 asciende a 126 miles de euros para los hombres y 72 miles de euros para las mujeres (157 miles de euros para los hombres y 90 miles de euros para las mujeres durante el ejercicio 2020/2021). Estas remuneraciones medias incluyen retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021.

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 a 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.

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

Además, para el personal de oficina, se promueve la convocatoria de reuniones dentro del horario laboral, práctica destacable teniendo en cuenta la presencia del grupo en todo el mundo, y que favorece la desconexión laboral.

⁷ La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores).

7.3.1.10 EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 el número de empleados del Grupo que han informado que tiene una discapacidad superior al 33% asciende a 7 personas, siendo la media del ejercicio 2021/2022 de 7 personas (5 personas a cierre del ejercicio 2020/2021, siendo la media de dicho ejercicio de 6 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 mantiene flexibilidad de trabajo un día a la semana fuera de las instalaciones de la empresa en las posiciones que lo permitan, como medida para mejorar la conciliación.



7.3.2.1 NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

El Grupo Planasa establece el uso de indicadores que permiten hacer seguimiento del índice de absentismo registrado. Con este objetivo, se tiene en consideración el número de horas de absentismo de los empleados por bajas por enfermedad y accidente laboral, ascendiendo a 16.430 horas

durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 (67.455 horas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2021).

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, como se ha mencionado en el apartado 7.3.1.9.

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.



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

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

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 un Comité de Salud y Seguridad Laboral como tal, uno de los objetivos a corto plazo es constituirlo. En relación con las inversiones, se han adquirido mascarillas para todos los empleados. En ejercicios anteriores se adquirió un equipo de ropa de seguridad en las granjas.
- **RUMANÍA:** se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, trabaja con una empresa externa a la que se le realizan consultas, con la que se reúnen una vez cada 3 meses. Adicionalmente, se ha trabajado para mejorar las condiciones del trabajo, principalmente, en el área de suministro de agua.
- **ITALIA:** las oficinas están estructuradas de acuerdo con la ley italiana en materia de seguridad en el lugar de trabajo y riesgos para la salud de los trabajadores. Cada dos años se lleva a cabo una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, firmada por un especialista médico designado. Además, se beneficia de los servicios de un externo que garantiza la primera capacitación de emergencia, la capacitación en medidas de prevención de incendios y la capacitación en gestión de emergencias y evacuación, sobre una base anual.
- **POLONIA:** se da formación a los empleados en el ámbito de la salud y la seguridad, firmando estos un certificado acreditativo de haberla recibido.
- **MÉXICO:** se han realizado actividades de prevención de Riesgos Laborales en temas de Seguridad y Medicina ocupacional y se está trabajando en el establecimiento de los comités de Seguridad e Higiene y en trabajar en la prevención de riesgos psicosociales. Adicionalmente se está trabajando en un programa de adaptación para los trabajadores cuyas tareas requieren un esfuerzo físico mayor y así evitar el riesgo de lesiones. Para los gerentes y directores se han establecido diferentes políticas de prestaciones de vacaciones, prima vacaciones y aguinaldo para poder retener e incorporar el talento en la compañía.
- **ESTADOS UNIDOS:** para favorecer la seguridad en el trabajo se tienen reuniones mensuales de seguridad, se monitorizan las áreas de trabajo y se realizan auditorías 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 empleado, espacios confinados, prácticas seguras para la operación de cualquier equipo agrícola, buen mantenimiento, prevención de incendios, prácticas seguras para operar cualquier equipo de construcción, procedimientos seguros para la limpieza, reparación, servicio y ajuste de equipos y maquinaria, acceso seguro a las áreas de trabajo, protección contra caídas, peligros eléctricos, incluyendo trabajar alrededor de líneas de alto voltaje, operaciones de grúa, trabajos de zanja y excavación.

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

- Modificaciones ergonómicas en máquinas de siembra y deshierbado.
- Incremento del número de baños y sombra disponible para empleados trabajando al aire libre.
- Implementación de registro electrónico de asistencia reemplazando el registro manual y agilizando el proceso para los empleados.
- Modificaciones ergonómicas a mesas de corte de plantas.
- **MARRUECOS:** cuenta con un comité de empresa y un comité seguridad y salud. Se realizan reuniones periódicas para tratar todos los asuntos relacionados con la seguridad y la salud de los empleados, de esta manera se explica los objetivos estratégico y operativos de la empresa. Se realiza la compra de equipos de protección individual EPI dando formación sobre su uso a los empleados. Asimismo, se da formación en primeros auxilios en el lugar de trabajo por parte de su médico laboral. En lo que respecta a formación específica en prevención de riesgos laborales, se han realizado las siguientes formaciones:
 - Procedimientos de primeros auxilios y uso de extintores.
 - Normas de seguridad y prevención en la manipulación de productos químicos tóxicos.
 - Gestión del embalaje de productos químicos tóxicos.
 - Normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo.
 - Uso seguro de la maquinaria agrícola en la finca.
 - Uso seguro del equipo de manutención.
 - Procedimientos de evaluación en caso de emergencia.
- **FRANCIA:** cuenta con un documento de prevención de riesgos laborales que es circularizado a los empleados. Se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, tras cada accidente, se realiza una encuesta con el objetivo de mitigar los aspectos que han provocado dicho aspecto y seguir mejorando. Mensualmente se tienen reuniones con los representantes del personal para tratar los aspectos de seguridad y salud laboral.
- **ESPAÑA:** 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 firmemente que la seguridad y salud es un asunto fundamental y prioritario, por lo que su objetivo es minimizar el número de accidentes, haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos. A continuación, se detallan los índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes:

	EJERCICIO 2021/2022 ⁸		EJERCICIO 2020/2021 ⁹	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE DE FRECUENCIA ¹⁰	22	15	107	103
ÍNDICE DE GRAVEDAD ¹¹	0,38	0,22	0,41	0,36

Respecto a las enfermedades profesionales, durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 se han dado un total de 2 bajas laborales por un total de 840 horas.

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

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

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

8 No incluye información de la sociedad de Chile.

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

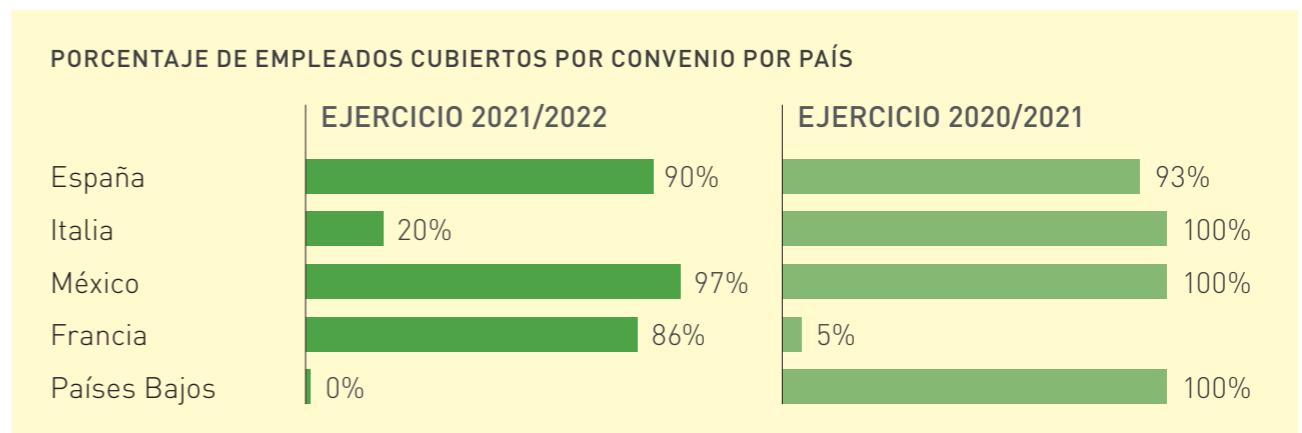
10 Número de accidentes con baja * 1.000.000 / Número de horas trabajadas.

11 Número de días de baja * 1.000 / Número de horas trabajadas.



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:



Destacar que, en China, Marruecos, Polonia, Estados Unidos y Rumania no existe un convenio colectivo de empresa como tal. En dichos países las condiciones laborales están reguladas por la Administración Pública en forma de leyes estatales, y la totalidad de los trabajadores de dichos países se encuentran cubiertos por las leyes mencionadas.

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, han sido mencionados en el apartado 7.3.3.1 y 7.3.4.3.

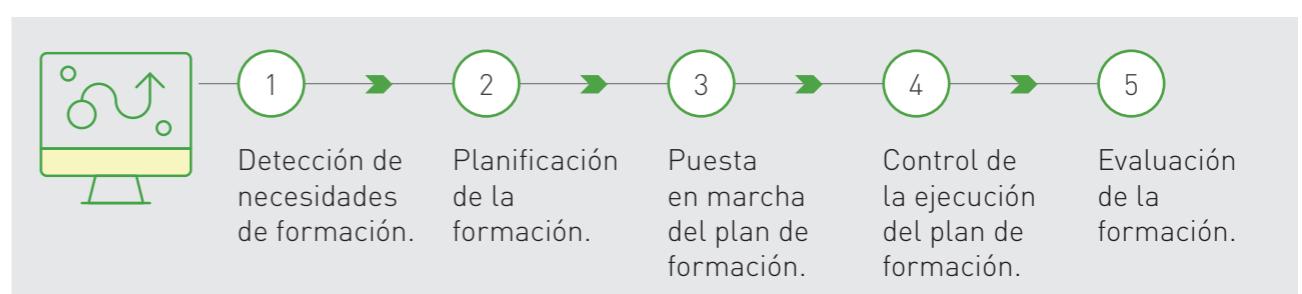
Asimismo, destacan las siguientes medidas en el ámbito de la seguridad y salud de los empleados:

- 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:

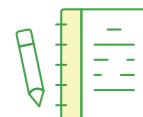


En relación a la detección y a la planificación de la formación, cada sociedad recoge todas las necesidades de formación, identificadas y expresadas por cada departamento. El proceso comienza con la identificación de las necesidades de formación, empezando por el envío de los formularios de detección 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.

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



Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021, los principales retos del área de formación han sido:

- Riesgos y medidas preventivas en los diferentes puestos.
- Aplicador Fitosanitario Básico.
- Cursos de seguridad vial.
- Formación de protección frente a la Covid-19.
- Formación anti-acoso.

Las horas de formación habidas en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021 han sido las siguientes divididas por categoría profesional:

HORAS DE FORMACIÓN		
	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
DIRECCIÓN	410	305
TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS	2.786	733
ADMINISTRATIVOS	861	200
OBREROS	95.308	15.995
TOTAL	99.365	17.240

A cierre del ejercicio 2021/2022 las horas de formación en España ascendieron a 6.482 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.

En este ejercicio, en Plantas de Navarra y Provedis nos encontramos en la fase final del Plan de Igualdad, además del que ya se tenía en Planasa Viveros.

En EE.UU, se entrega una política de Igualdad y no Discriminación durante el proceso de contratación a todos los empleados y que éstos suscriben.

Además, la filial en Rumanía también cuenta con 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.

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 ofertada por la empresa.
- Favorecer la armonización de la vida laboral y personal (conciliación) de la plantilla de manera que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, compatible con las necesidades de la empresa.
- Difundir las medidas de conciliación existentes entre la plantilla para fomentar su conocimiento y utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores.
- Mantener la perspectiva de género en la prevención y evaluación de riesgos laborales.

- Asegurar que todas las personas que trabajan estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización habilite para prevenir y eliminar estas situaciones.
- Velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género trabajadoras.
- Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad y de las funciones y composición del Grupo de Igualdad entre el personal.
- Mantener el principio de igualdad de género en los valores de la empresa.
- Crear un ambiente laboral más igualitario a través de la sensibilización y formación.
- Revisar los documentos internos de la empresa según criterios de lenguaje no sexista.
- Tener en cuenta la nacionalidad del personal en las comunicaciones internas.

8

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

8.1 POLÍTICA DE PLANASA

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

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

8.2 RIESGOS IDENTIFICADOS

El Grupo Planasa cuenta con un compromiso con los derechos humanos que busca garantizar el respeto de todas las personas que lo componen. Por ello, tienen implantada una metodología para la identificación y análisis de los riesgos que podrían afectar al Grupo, siendo la reputación y la imagen de Planasa. A este efecto, el Grupo mantiene un Canal de Denuncias con el fin de monitorizar posibles incumplimientos del Código de Conducta. Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 se recibieron 3 denuncias a través de dicho canal por incumplimientos del mismo que han sido gestionadas y solucionadas.

8.3 GESTIÓN Y DESEMPEÑO RELACIONADO CON LOS DERECHOS HUMANOS

8.3.1 PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y, EN SU CASO, MEDIDAS PARA MITIGAR, GESTIONAR Y REPARAR POSIBLES ABUSOS COMETIDOS

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



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

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

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

8.3.2 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIONES DE DERECHOS HUMANOS

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

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 y 2021, Planasa no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

8.3.3 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

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

El Código de Conducta indica el total rechazo de la mano de obra infantil, comprometiéndose a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y rechazando cualquier forma de discriminación y explotación, velando así por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

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

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 anti-soborno.
- Política de denuncia de prácticas irregulares.
- Política de seguridad de la información.
- Reglamento de seguridad de la información.

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

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



9.2 RIESGOS IDENTIFICADOS

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

9.3 GESTIÓN DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

9.3.1 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO Y CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES.

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

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

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

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

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

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

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

9.3.2 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

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

Las aportaciones realizadas en España a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 han sido las siguientes (en euros):

FUNDACIÓN / ENTIDAD	APORTACIÓN
CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO VALTIERRANO	6.000€
AYUNTAMIENTO DE FUENTE EL OLMO DE FUENTIDUEÑA	5.000€
CLUB DEPORTIVO DE FUTBOL DE CADREITA	3.000€
FUNDACIÓN INDUSTRIAL DE NAVARRA	2.700€
FUNDACIÓN EMPRESA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	301€
TOTAL	17.001€

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.



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

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

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

10.3.2 SUBCONTRATACIÓN A PROVEEDORES

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 su cumplimiento es obligatorio para sus empresas proveedoras y subcontratistas. Asimismo, en cuanto a la relación con terceros, se menciona que antes de establecer relaciones empresariales con cualquier intermedio, el Grupo Planasa debe asegurarse de que su reputación, trayectoria y capacidades son

10.1 POLÍTICA DE PLANASA

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

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

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.

adecuadas y satisfactorias realizando la diligencia debida de acuerdo con lo descrito en las Políticas del Grupo. Se espera que los intermediarios actúen conforme a los requisitos establecidos en el Código de Conducta, lo cual debe reflejarse en el contrato por escrito que deberá formalizarse con cualquier intermediario. El Código de Conducta es por tanto extensible a las empresas proveedoras y subcontratistas, y para los más relevantes, es firmado por las mismas como compromiso de cumplimiento y de adhesión al mismo.

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



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

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

Además, a lo largo del ejercicio anual terminado a 31 de marzo de 2022, desde el Grupo se ha analizado y revisado en profundidad el proceso de homologación de proveedores, ampliando las materias objeto de evaluación, e incluyendo cuestiones específicas en materia medioambiental, social y de buen gobierno, para conseguir así una total alineación de los proveedores con los objetivos de ESG del Grupo.

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.

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
- Además se está trabajando en la inclusión de una serie de cuestiones para alinear los compromisos y objetivos de ESG del Grupo con los proveedores



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

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

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

10.3.3 CONSUMIDORES

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, en Marruecos y Francia se cuenta con las certificaciones de 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 al consumidor final, se realizan auditorías internas para ofrecer la mayor calidad y seguridad de sus productos. Se controla que las fincas y los almacenes respeten las normas de higiene establecidos 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 a los requisitos de calidad y seguridad.
3. La seguridad alimentaria.
4. Tomar las medidas necesarias en favor del medio ambiente.
5. Responsabilidad del personal.

El Grupo Planasa en Francia continúa implementando las mejores prácticas, certificadas por Global GAP y el certificado HEV (por sus siglas en inglés High Environmental Value). Además, durante este ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 se ha obtenido la denominación nacional geográfica de Asperges des Landes de Gascogne.

En segundo lugar, en el Grupo Planasa existe una política en lo que respecta a los embalajes de los productos que se venden a los clientes, de tal forma que 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 de 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 cuenta 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 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.

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. Planasa EMEA cuenta con un equipo que realiza el seguimiento de las reclamaciones mediante reuniones mensuales de los responsables de cada una de las sociedades.

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

I 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 2022 y 2021 es la siguiente (en miles de euros):

BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS ¹²		
PAÍS	EJERCICIO 2021/2022	EJERCICIO 2020/2021
ESPAÑA	29.755	13.747
MÉXICO	6.369	4.909
EEUU	1.991	367
POLONIA	180	124
FRANCIA	6.336	(2.744)
PERÚ	859	91
OTROS EMEA	4.148	67
ASIA	1.285	689

11.2 IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

En relación con el cobro/pago neto de impuesto sobre beneficio por el Grupo, este asciende a 1.000 miles de euros (2.580 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2021).

IMPUESTO PAGADO	
PAÍS	EJERCICIO 2021/2022
España	100
México	400
Marruecos	200
USA	300

11.3 SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Asimismo, el Grupo ha recibido subvenciones de organismos públicos, las cuales se encuentran detalladas en la nota 11.3 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Planasa, por un importe bruto de 14 miles de euros a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022 (903 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2021).

I HECHOS POSTERIORES Y CUESTIONES RELATIVAS AL COVID-19

Con fecha 24 de febrero de 2022 comenzó la invasión de Ucrania por parte del ejército ruso. Desde esa fecha, el ataque militar continúa, mientras que a nivel internacional se han producido numerosas acciones en su contra que tratan de aislar y debilitar a la economía de Rusia, entre las que se incluyen, entre otras, sanciones financieras, sobre el comercio y transporte de mercancías o el cierre del espacio aéreo ruso.

En este contexto, aun teniendo en cuenta la complejidad y riesgo geopolítico de esta situación, el Consejo de Administración ha realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información y estimaciones disponibles y evaluado las consecuencias de este hecho sobre las operaciones futuras del Grupo, sin que se aprecie que esta se vaya a ver afectada, al no existir exposición directa a los mencionados mercados ni ser los efectos indirectos (volatilidad en los mercados de materias primas, incrementos en los costes energéticos y del transporte o rupturas en las cadenas de suministros) significativos.

Por otro lado, el pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote de SARS-CoV-2 a pandemia internacional y el Gobierno de España procedió a la declaración del estado de alarma, mediante la publicación del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo y la aprobación de una serie de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del SARS-CoV-2. Con posterioridad, el estado de alarma se dio por finalizado en junio de 2020 y se han sucedido diversas oleadas de Covid-19 cuyo impacto hospitalario se ha visto mitigado por las campañas de vacunación.

En el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2021 la Dirección del Grupo evaluó los posibles impactos que la crisis ocasionó en la misma y llevó a cabo diversas medidas para mitigar los riesgos derivados de la salud, operativos y de liquidez. Sin perjuicio de lo anterior, no se puede descartar por completo que un repunte severo en los casos de contagio de COVID-19 y las medidas que adopten los organismos nacionales e internacionales para paralizar dichos contagios pudiesen impactar negativamente, no sólo de forma general en la economía, sino en particular en la situación financiera y/o en los resultados de explotación del Grupo, y consecuentemente en la capacidad de cumplir con sus obligaciones y/o afectar adversamente el precio de las acciones. No obstante, el Consejo de Administración y la Dirección del Grupo han realizado una evaluación de la situación actual conforme a la mejor información disponible, en la que estiman una estabilidad del nivel de ventas a corto plazo, no estimando que se vayan a derivar impactos significativos sobre las operaciones del Grupo.

Por último, con fecha 18 de junio de 2022, el incendio forestal declarado en la Ribera de Navarra y que se extendió a lo largo de varias localidades de la región, afectó a las instalaciones que el Grupo mantiene en su sede de Valtierra. El fuego afectó concretamente existencias, almacenes y maquinaria auxiliar asociados al negocio de la endibia. A estos efectos, el Grupo mantiene pólizas de seguro sobre la totalidad de los inmovilizados y existencias afectadas que cubren el valor de reposición de dichos activos, así como el lucro cesante derivado de la parada de producción en los próximos meses, por lo que la Dirección y los Administradores del Grupo estiman que no se derivarán quebrantos patrimoniales significativos para el Grupo por este suceso.



Tanto los Administradores como la Dirección del Grupo han manifestado su intención de reestablecer lo antes posible el negocio de la endibia tan pronto sea posible. A este respecto, la Dirección del Grupo ha presentado un ERTE para 150 trabajadores afectados que se espera se prolongue hasta noviembre de 2022 aproximadamente, fecha objetiva marcada por la Dirección para el restablecimiento de las operaciones del negocio de la endibia.

I 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

INFORMACIÓN GENERAL	ESTÁNDAR UTILIZADO (GRI)	APARTADO	OBSERVACIONES
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.	<ul style="list-style-type: none"> • 102-1 Nombre de la organización • 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios • 102-4 Localización de las actividades • 102-6 Mercados servidos • 102-14 Carta del máximo representante • 102-7 Dimensión de la organización • 102-40 Listado de grupos de interés • 102-47 Lista de temas materiales 	2., 3., 4., 5.	
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y attenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	<ul style="list-style-type: none"> • 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento • 103-2 Enfoque de gestión y componentes • 103-3 Evaluación del enfoque de gestión 	6.1., 7.1, 8.1, 9.1, 10.1	

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.	<ul style="list-style-type: none"> • 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave • 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales 	5., 6.2, 7.2, 8.2, 9.2, 10.2	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales 	6.3.1.1.	
- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • 102-11 Principio o enfoque de precaución 	6.3.1.2.	
- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales 	6.3.1.3.	
- Aplicación del principio de precaución	<ul style="list-style-type: none"> • 102-11 Principio o enfoque de precaución 	6.3.1.4.	
- Provisiones y garantías para riesgos ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental 	6.3.1.5.	

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)	6.3.2.	
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)	6.3.3.	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		6.3.3.	
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)	6.3.4.1.	
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)	6.3.4.2., 6.3.4.3.	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	· 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)	6.3.4.4., 6.3.4.5.	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	· 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305 Emisiones)	6.3.2.	
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)	6.3.5.	

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES			
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	7.3.1.1.	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	· 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7.3.1.2.	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	· 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7.3.1.3.	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		7.3.1.4.	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		7.3.1.5.	
Brecha Salarial		7.3.1.6.	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		7.3.1.7.	
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		7.3.1.8.	
Implantación de medidas de desconexión laboral		7.3.1.9.	
Empleados con discapacidad		7.3.1.10.	

Organización del tiempo de trabajo		7.3.2.		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		7.3.4.1.	
Número de horas de absentismo		7.3.2.1.	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, no se detallan horas de absentismo de Holanda,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 2022.	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		7.3.4.2.	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		7.3.2.2.		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		7.3.4.3.	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	· 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad)	7.3.3.1.		Políticas implementadas en el campo de la formación	· 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)	7.3.5.1.	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		7.3.3.2	A cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2022, no se detallan accidentes de trabajo de Holanda,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 2022.	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	7.3.5.2.	A 31 de marzo de 2022, no se detalla información de Italia, Rumanía y China 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 2022.
				Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		7.3.6.	
				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)	7.3.7	
				Planes de igualdad	· 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	7.3.7	
				Medidas adoptadas para promover el empleo		7.3.7	

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		7.3.7	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		7.3.6	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		7.3.7	
INFORMACIÓN SOBRE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de 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	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) 	8.3.1.	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - 102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética 	8.3.2.	
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.	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva) 	8.3.3.	
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL BLANQUEO DE CAPITALES			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) 	9.3.1.	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) 	9.3.2.	

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio		10.3.1.	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	<ul style="list-style-type: none"> - 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) 	10.3.1.	
Acciones de asociación o patrocinio	<ul style="list-style-type: none"> - 102-13 Participación en asociaciones 	10.3.1.	
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	<ul style="list-style-type: none"> - GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414) 	10.3.2.1., 10.3.2.2	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas		10.3.2.3.	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) 	10.3.3.1.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	<ul style="list-style-type: none"> - 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) 	10.3.3.2.	
Beneficios obtenidos por país	<ul style="list-style-type: none"> - 207-4b.vi Presentación de informes país por país 	11.1.	
Impuestos sobre beneficios pagados por país	<ul style="list-style-type: none"> - 207-4b.viii Presentación de informes país por país 	11.2.	
Subvenciones públicas recibidas	<ul style="list-style-type: none"> - 201-4 Asistencia financiera recibida de administraciones públicas 	11.3.	



2022





planasa.com