



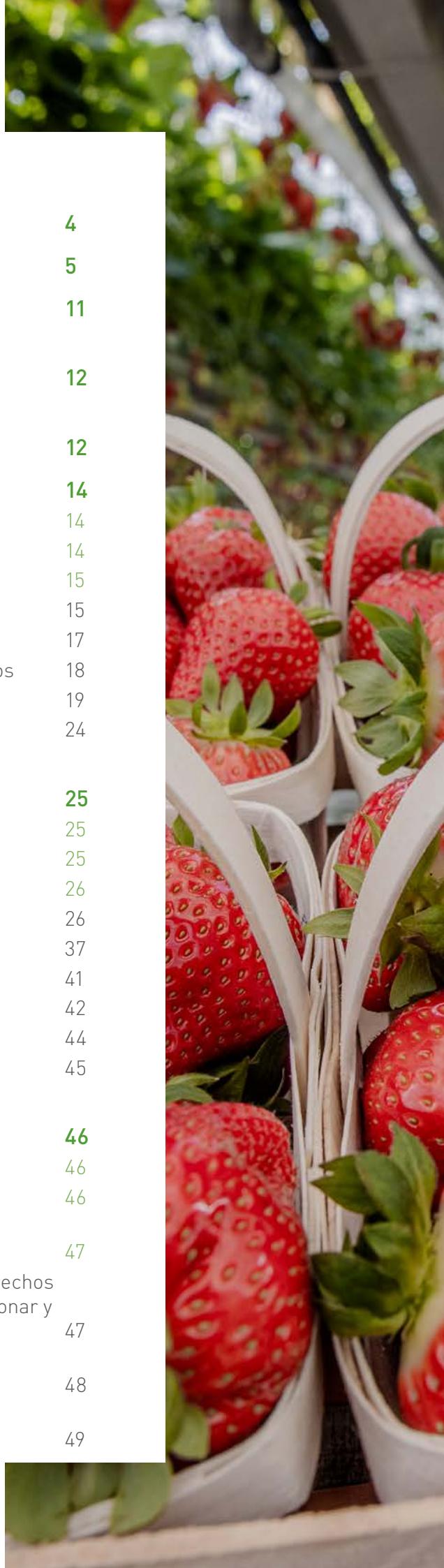
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

AÑO FISCAL 2023-2024

EJERCICIO ANUAL TERMINADO
EL 31 DE MARZO DE 2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MODELO DE NEGOCIO	5
3. HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS	11
4. PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME	12
5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS	12
6. Información sobre cuestiones medioambientales	14
6.1 Política de Planasa	14
6.2 Riesgos identificados	14
6.3 Gestión y desempeño medioambiental	15
6.3.1 General	15
6.3.2 Contaminación y cambio climático	17
6.3.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos	18
6.3.4 Uso sostenible de recursos	19
6.3.5 Protección de la biodiversidad	24
7. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	25
7.1 Política de Planasa	25
7.2 Riesgos identificados	25
7.3 Gestión y desempeño social	26
7.3.1 Empleo	26
7.3.3 Salud y seguridad	37
7.3.5 Relaciones sociales	41
7.3.3 Formación	42
7.3.6 Accesibilidad	44
7.3.7 Igualdad y no discriminación	45
8. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	46
8.1 Política de Planasa	46
8.2 Riesgos identificados	46
8.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	47
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	47
8.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	48
8.3.3 Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil	49





9. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	49
9.1 Política de Planasa	49
9.2 Riesgos identificados	50
9.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	50
9.3.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	50
9.3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	51
10. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	53
10.1 Política de Planasa	53
10.2 Riesgos identificados	54
10.3 Gestión y desempeño de la sociedad	54
10.3.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	54
10.3.2 Subcontratación a proveedores	56
10.3.3 Consumidores	58
11. INFORMACIÓN FISCAL	62
11.1 Beneficios obtenidos por país	62
11.2 Impuestos sobre beneficios pagados	63
11.3 Subvenciones públicas recibidas	63
12. TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 INF Y CONTENIDOS DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (INDICADORES GRI)	64

1. INTRODUCCIÓN

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

El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024, 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 con 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 2023 y el 31 de marzo de 2024. La información contenida en el mismo referida al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2024.

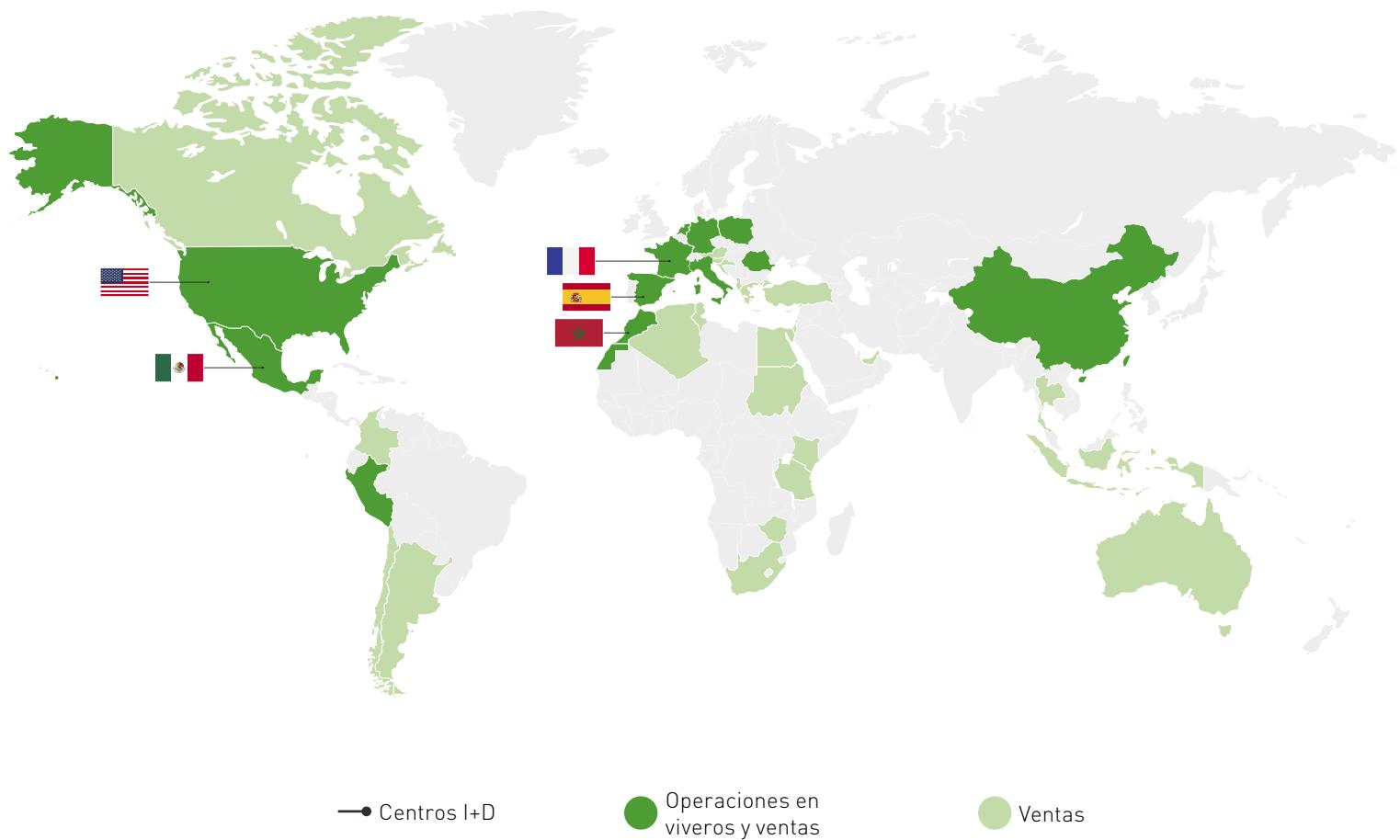


2. MODELO DE NEGOCIO

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

Nuestra misión es desarrollar variedades únicas y de alta calidad mediante la aplicación de métodos de mejora vegetal tradicionales (breeding) en combinación con el uso e implementación de tecnología aplicada a obtención vegetal y a la actividad de vivero. Buscamos ofrecer a nuestros clientes las mejores variedades, a través de nuestras operaciones de vivero que producen material vegetal de primera calidad y garantizan un contacto más cercano con el cliente – complementado por un continuo soporte técnico, que nos permite colaborar estrechamente con los agricultores 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.

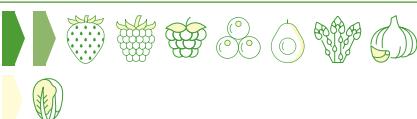


ACTIVIDAD DE PLANASA POR PAÍS

Alemania



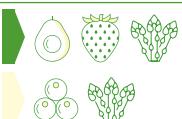
España



China



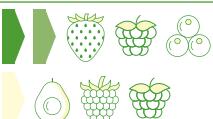
Francia



Italia



Marruecos



México



Países Bajos



Perú



Polonia



Rumanía



Sudáfrica



EEUU



I+D



Viveros



Producto fresco



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



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



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



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



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

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



INVESTIGACIÓN

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



CALIDAD

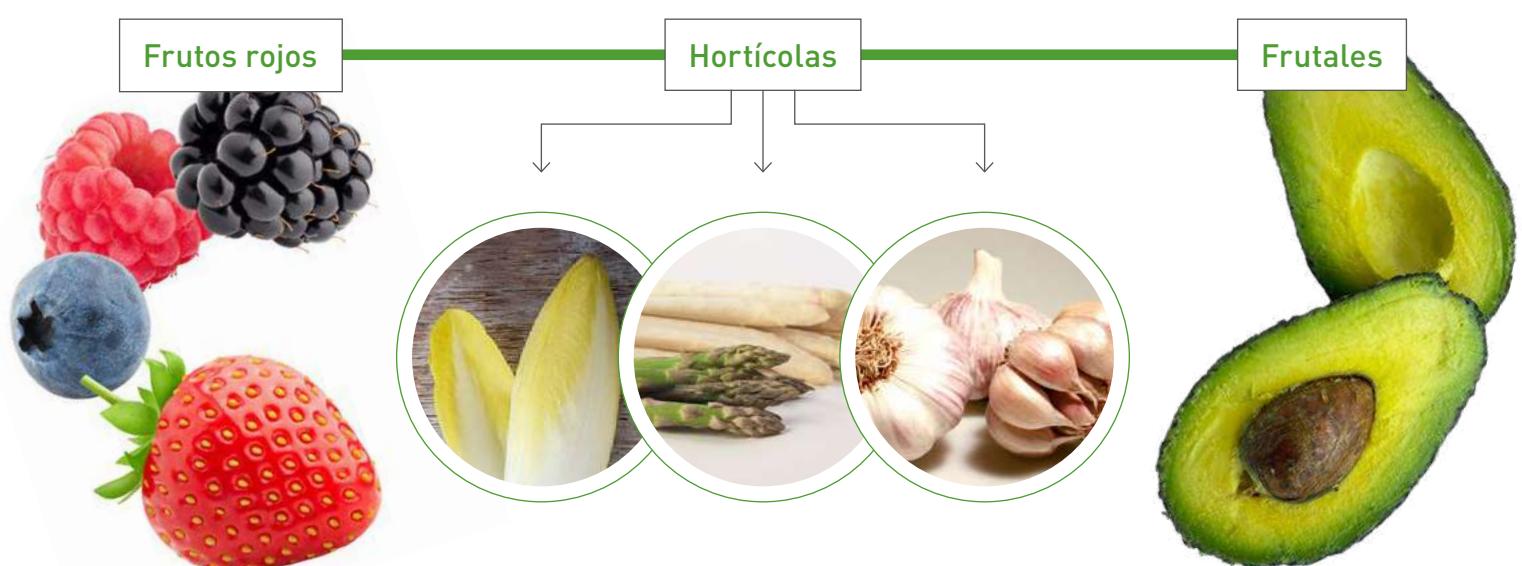
En Grupo Planasa presentamos un compromiso fuerte con la seguridad alimentaria y la trazabilidad del material vegetal. La preocupación por el medio ambiente es máxima y siempre se utilizan las mejores técnicas disponibles para trabajar de la forma más sostenible. Se trabaja para mejorar cada etapa de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



COLABORACIÓN

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

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



INNOVACIÓN VEGETAL

En Grupo Planasa destinamos una importante cantidad de recursos de I+D para desarrollar nuevas variedades mediante selección varietal, con el objetivo de ofrecer al productor variedades que se ajusten a sus necesidades climáticas, productivas y de negocio; esta actividad constituye el ADN del Grupo. Adicionalmente, trabajamos para asegurar que los productos permitan extender su temporada de cosecha, evitando fluctuaciones de producción, y garantizando al consumidor frutos de calidad durante todo el año.

Contamos con cinco centros de investigación distribuidos globalmente y, adicionalmente, colaboramos estrechamente con centros de desarrollo y universidades en la observación y experimentación de las nuevas variedades en búsqueda de propiedades y características para obtener variedades más resilientes y adaptadas a las necesidades de productores y consumidores. Las variedades con potencial comercial son protegidas mediante el derecho de obtención vegetal en las distintas ubicaciones.



VIVEROS

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

Al disponer de viveros en tan diferentes ubicaciones, conseguimos adaptarnos a las necesidades de los productores, considerando las condiciones climáticas y las ventanas de producción de cada uno de los productos cuyo material vegetal producimos. Desde la selección de nuevas variedades y su evaluación en las fincas de investigación y desarrollo, hasta la producción comercial en laboratorios y viveros, nos encargamos de garantizar la sanidad y calidad de todo el proceso de producción.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

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

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



Innovación vegetal

Investigación y desarrollo de nuevas variedades vegetales.



Viveros

Producción y comercialización de plantas y semillas de alta calidad.



Soporte técnico

Asesoramiento técnico a nuestros clientes a lo largo del proceso productivo. Queremos convertir la confianza que depositan en nosotros en beneficios reales, aportando nuestra experiencia y conocimiento tecnológico.

VISIÓN

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

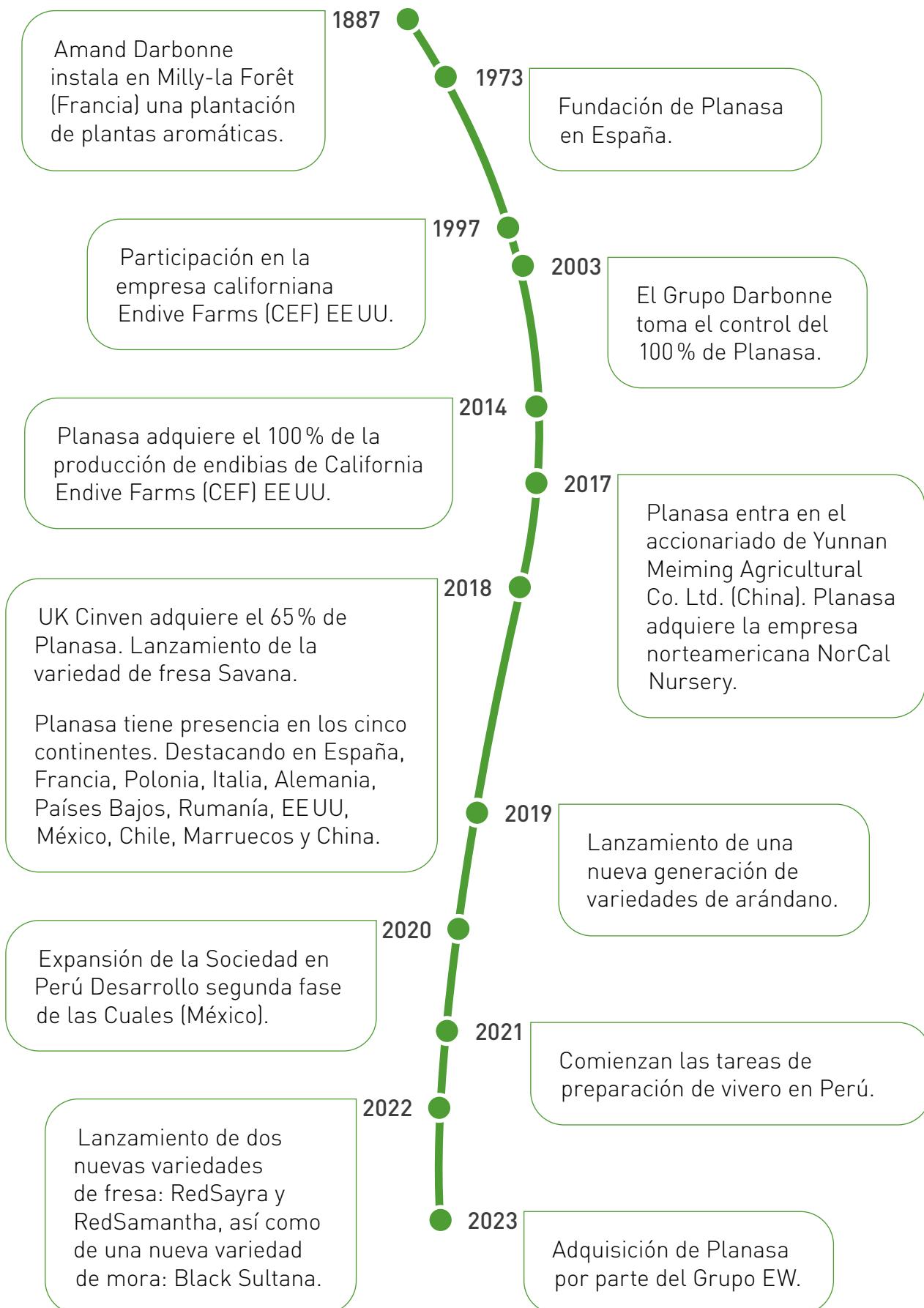
VALORES

Nos focalizamos en la relación con nuestros stakeholders (clientes, socios, proveedores, las comunidades en las que operamos) para asegurar su confianza y la excelencia en todas nuestras operaciones. Nuestra filosofía se centra en cuidar qué hacemos, cómo lo hacemos y, especialmente, porqué lo hacemos. La confianza y lealtad, honestidad, equidad y el actuar de manera correcta en todas las áreas de nuestra actividad son parte inherente de nuestra cultura corporativa. A través de una búsqueda de ideas e innovación constantes, se busca siempre la solución más apropiada y creativa ante cualquier desafío o situación para garantizar el mantenimiento de los estándares más altos en todo momento. Para ello, trabajamos alineándonos con los valores del Grupo:

A continuación, se resumen los valores del Grupo:

	Sostenibilidad	<p>La mejora genética nos permite ofrecer a los productores variedades rústicas que satisfacen las necesidades de los consumidores, reduciendo el uso de pesticidas y el desperdicio de alimentos.</p>
	Satisfacción del cliente	<p>Situar a nuestros clientes en el centro de nuestras actividades empresariales y contribuir a su éxito.</p>
	Mejora continua	<p>Buscar activamente las mejores prácticas en todas las áreas para dar una oferta de mayor valor a nuestros clientes.</p>
	Innovación constante	<p>Fomentar las nuevas ideas, la iniciativa y la creatividad a todos los niveles.</p>
	Trabajo en equipo	<p>Compartir los conocimientos, las ideas y la experiencia para tomar juntos las mejores decisiones.</p>
	Compromiso con las personas	<p>Promoviendo el talento, desarrollando líderes, premiando la consecución de objetivos.</p>

3. HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS



4. PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME

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



5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

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

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

El Grupo Planasa ha establecido canales de comunicación específicos con sus grupos de interés para comprender sus necesidades y expectativas, lo que les permite responder con mayor rapidez a las mismas.

Asimismo, disponemos de una política ESG que establece los principales compromisos y objetivos que asumimos en la organización en materia ambiental, social y de buen gobierno e identifica los principales grupos de interés con los que mantenemos una comunicación fluida y periódica:



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



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



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



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



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

En este sentido, con el fin de identificar los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, tanto para nuestros grupos de interés como para la estrategia del Grupo, en ejercicios anteriores se realizó un primer análisis de materialidad que se ha ido revisando anualmente, si bien para el ejercicio 2023/2024 se está realizando una actualización del mismo para cumplir con los requisitos de doble materialidad establecidos en la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD por sus siglas en inglés).

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

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

6.1 Política de Planasa

En el Grupo Planasa se mantiene un compromiso firme con la protección y cuidado del medio ambiente, llevando a cabo diversas acciones para reducir su impacto medioambiental. Este compromiso se ve reflejado en la Política de ESG, la cual fue aprobada por el Consejo de Administración en junio de 2022.

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

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

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

6.2 Riesgos identificados

Se han identificado importantes riesgos que son relevantes para el propósito de Grupo Planasa y que pueden 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 ambiental.



Incremento de los costes energéticos y de materias primas, así como la escasez de estos recursos.



Riesgos derivados de los efectos del cambio climático.

6.3 Gestión y desempeño medioambiental

6.3.1 General

EFFECTOS 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 impactos medioambientales más significativos del grupo, tales como las emisiones de carbono, el consumo energético y el consumo de agua. El objetivo de la medición de estos parámetros es establecer metas para mejorar estos aspectos en el futuro, así como implementar otras medidas que permitan reducir la huella de carbono en las zonas donde se opera.

En Grupo Planasa, se cumple con la legislación medioambiental vigente, y, no se han identificado efectos negativos relevantes, por lo que no se ha realizado un análisis adicional al respecto. Además, el Departamento de ESG, está trabajando de manera constante en la mejora de los indicadores y en la reducción del impacto en el medioambiente.



PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

Se dispone de procedimientos medioambientales en cumplimiento de la normativa aplicable en cada ubicación geográfica, así como sistemas del 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 que garantiza 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 se han implementado 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 medioambiental aplicable.

RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Durante el ejercicio pasado se incorporó el uso de la tecnología IoT en la actividad del Grupo, siendo una herramienta fundamental 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. Este sistema se ha optimizado durante este período para seguir disminuyendo nuestro impacto ambiental.

Los recursos materiales se aprueban anualmente en los presupuestos del grupo, para ajustarse a nuevas normativas medioambientales, a nivel nacional y regional.



APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Todas las sociedades del Grupo cumplen con la normativa aplicable en materia medioambiental relacionada con la prevención y el control de la ocurrencia de potenciales accidentes, incidentes y situaciones de emergencia que podrían tener lugar en las instalaciones y los procesos, identificando los aspectos medioambientales significativos como son: derrame de aceite y de otras sustancias líquidas peligrosas, incendio eléctrico, incendio por líquidos, fuga de gases, rotura tubería de agua e incendio del almacén, entre otros.

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

CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

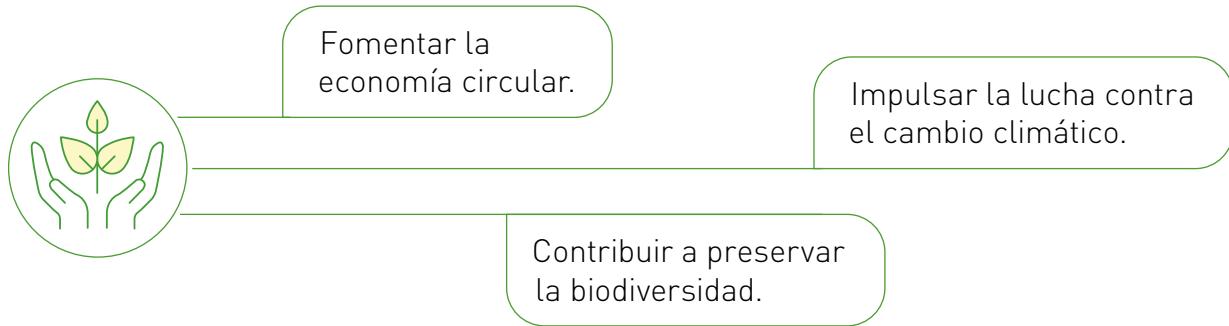
A 31 de marzo de 2023 y 2024, no existe registrada en el balance consolidado, al no ser necesaria, provisión alguna para riesgos y gastos derivada de actuaciones medioambientales, ni existen litigios en curso, indemnizaciones ni contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente. Asimismo, los Administradores de la Sociedad principal no anticipan pasivos relevantes en este sentido en caso de inspección, considerando que el Grupo cuenta con suficiente cobertura a través de pólizas de seguros de responsabilidad civil.

6.3.2 Contaminación y cambio climático

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

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

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



Es importante destacar que el Grupo está llevando a cabo una iniciativa en colaboración con diferentes colaboradores procesando desechos orgánicos de la fresa para convertirla en sustratos y así reducir el uso de residuos.

6.3.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

En Grupo Planasa se trabaja para lograr la minimización del volumen de residuos que terminan en vertedero. En este sentido, en todas las operaciones relacionadas con residuos de todo tipo se trabaja con gestores autorizados. Para ello, desde hace varios años, se almacena en contenedores de tamaño acorde al negocio, que se retira de forma frecuente para evitar almacenamientos prolongados que puedan derivar en riesgos contra la salud y seguridad.

Asimismo, en el marco de nuestro firme compromiso con la economía circular y la cultura de involucrar a todas las personas que componen Planasa en los objetivos para con la sociedad y el clima, todo el personal cuenta con formación en materia de gestión de residuos, habiendo adquirido en los últimos años todas las herramientas para realizar la correcta segregación y retirada de todos los desperdicios generados durante la actividad.

La segregación y tratamiento de los residuos se concreta en las siguientes actividades:

- 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.



De otro lado, Planasa, consciente de la sensibilidad de la materia, se ha dotado de técnicas específicas para asegurar el correcto tratamiento de residuos peligrosos. Estos cuentan con 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 esta línea, Planasa Viveros, sociedad con más capacidad para generar impacto en la gestión de residuos peligrosos, se ha marcado como objetivo empezar a monitorizar y reducir la producción de los mismos. Para ello, se ha contratado a un asesor externo independiente (ASIMTRA), para que realice la labor de consejero Seguridad de Mercancías Peligrosas. Entre las principales labores externalizadas se encuentran las siguientes:

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

Finalmente, en cuanto al packaging, la estrategia adoptada por Planasa para los próximos años consiste en aumentar la tasa de envases reciclables, biodegradables e incluso compostables adquiridos. Dado el contexto del mercado, con unos consumidores cada día más concienciados con los efectos adversos del cambio climático, y el auge en la demanda de bandejas biodegradables y reciclables en la presentación del producto final, se trabaja con proveedores de envases reutilizables en plástico y de palets (madera y plástico).

6.3.4 Uso sostenible de recursos

CONSUMO Y SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES

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

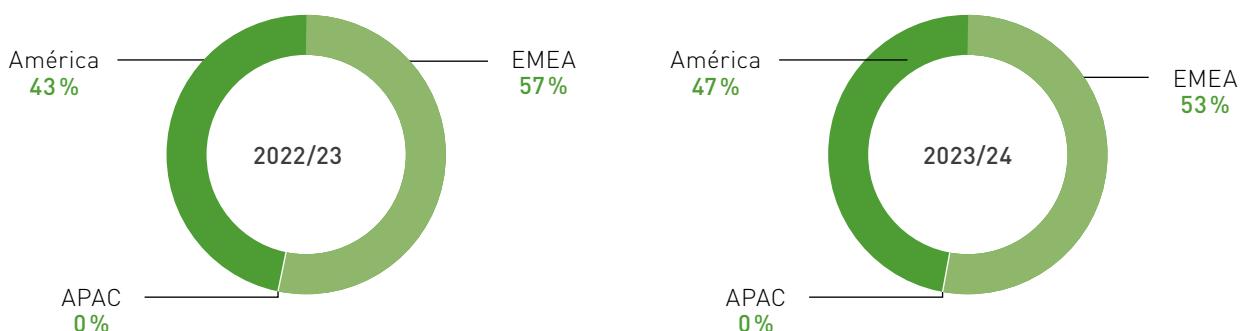
	2022/23	2023/24
Consumo agua (m ³) ¹	12.096.249	11.220.621

1. El total del consumo de agua corresponde a los países de EEUU, España, Rumanía, Polonia, Perú, Marruecos, México, Francia y China.

La disminución del consumo de agua proviene principalmente de que el Grupo cuenta con un compromiso de reducción del consumo del agua, comprometiéndose a utilizarla de forma responsable. Para ello, se están implantando sistemas de riesgo más eficientes que ayuden a reducir el consumo de agua en los cultivos y se utiliza tecnología IoT, que permite detectar ineficiencias en el uso del agua y, en consecuencia, tomar decisiones orientadas a minimizar su uso en la medida de lo posible.

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

Atendiendo al consumo por regiones principales donde el grupo tiene presencia (EMEA², América³ y APAC⁴) el detalle del consumo de agua es el siguiente:



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

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

-
2. La información de EMEA se compone de Francia, Polonia, Marruecos, Rumanía y España.
 3. La información de América se compone de EEUU, Perú y México.
 4. La información de APAC corresponde a los países de Asia – Pacífico. En específico únicamente es China, el cual el consumo total en el ejercicio 2023 es de 36.000 m3, que corresponde a un 0,3% sobre el consumo total del Grupo.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Los datos de los ejercicios anuales terminados el 31 de marzo de 2023 y 2024 en relación con **el consumo de las principales materias primas del Grupo Planasa se presenta a continuación:**

	Envases y embalajes		Abonos		Fitosanitarios	
	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24	2022/23	2023/24
Número	39.791.930	41.575.701	729.645	140.311	38.323	3.421
Metros	4.320.201	1.202.870	-	-	1.240.075	1.236.385
Kilogramos	5.480	8.042	6.306.645	1.300.534	12.220	40.971
Litros	-	800	16.505.005	15.306.353	144.099	28.213

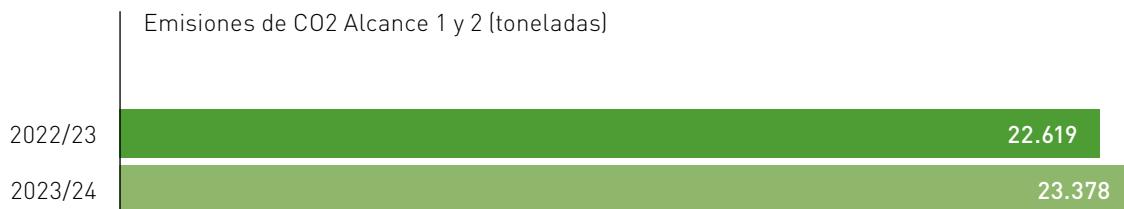
En general, la disminución del consumo de envases y embalajes, así como de abonos, se debe a la estrategia que seguimos en el Grupo Planasa de reducir el impacto en el medioambiente y apostar por la economía circular y reutilizar los mismos reduciendo de esta forma nuestro impacto.





Adicionalmente, en el ejercicio anterior, en Polonia se llevó a cabo una terapia térmica en toda la superficie de cultivo, por una enfermedad en la planta madre, ampliando la superficie para poder abastecer la demanda comercial, lo que implicó un mayor consumo de materias primas, principalmente abonos y fitosanitarios, consumo reducido durante este ejercicio gracias a una optimización constante.

Los datos de los ejercicios anuales terminados el 31 de marzo de 2023 y 2024 en relación con las emisiones de CO2 Alcance 1 y 2 del Grupo Planasa se presentan a continuación:



En general, el incremento en las emisiones de alcance 1 y 2 se debe principalmente al aumento en el consumo de electricidad como resultado de la incorporación de una filial china durante el último periodo.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL USO DE MATERIAS PRIMAS

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

Concretamente se ha introducido el uso de productos fitosanitarios ecológicos, se ha mejorado en la precisión de los sistemas de fertilización y en la utilización de sondas que controlan la humedad y la temperatura de los viveros.

CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

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

A continuación, mostramos los datos de electricidad del Grupo Planasa respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023:

	Consumo de electricidad [kWh]
2022/23	19.606.051
2023/24	21.050.264

El aumento del consumo de electricidad respecto al ejercicio anterior proviene de la incorporación de la filial de China.

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 2024 y 2023:

	Consumo gasoil [l]
2022/23	2.160.284
2023/24	1.857.146

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

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

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

En línea con estos compromisos y con el objetivo de impulsar el uso de energías renovables en nuestra organización, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2024, se instalaron paneles solares en las fincas de Mogaya y Valdeoliva de Cartaya (España) y se prevé ampliar la instalación durante el ejercicio 2024/2025. Además, desde el pasado ejercicio, se ha llevado a cabo principalmente la sustitución de las bombillas por iluminación LED en I+D para mejorar la eficiencia energética, lo que supone una reducción de estos consumos y que se irá extendiendo por otras plantas del Grupo progresivamente.

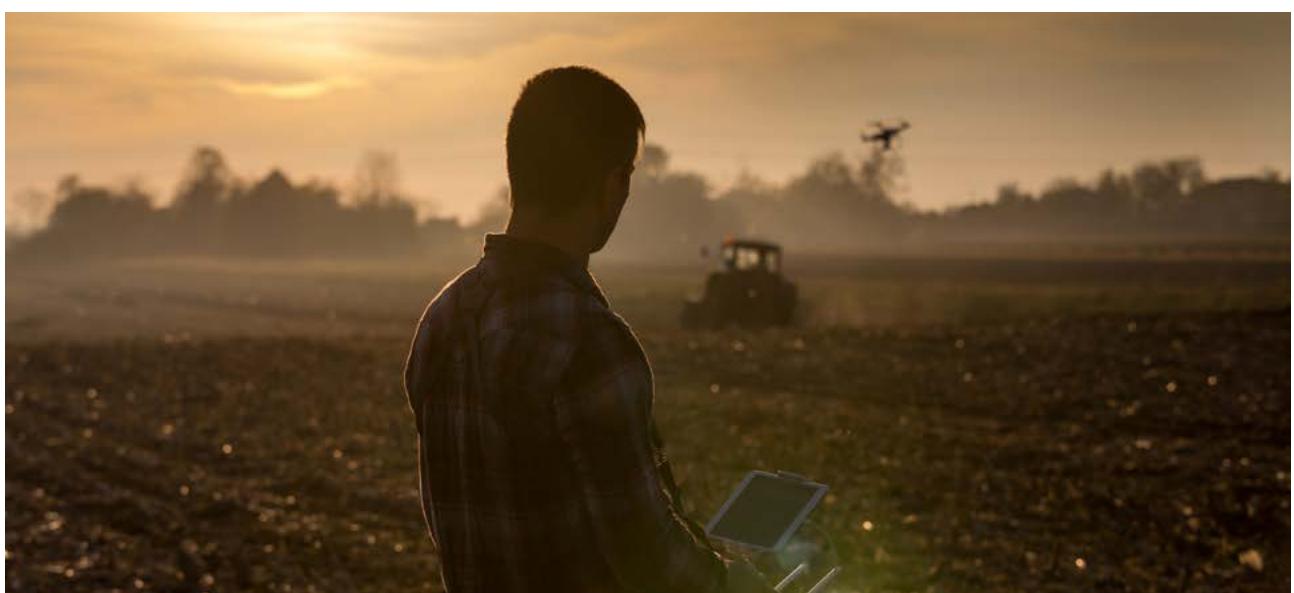
6.3.5 Protección de la biodiversidad

El negocio del Grupo Planasa está estrechamente relacionado 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.
- Control de los productos fitosanitarios.
- Aplicación de pesticidas según lo establecido por el Gobierno.



7. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

7.1 Política de Planasa

El Grupo Planasa se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, donde no se toleren conductas abusivas, ofensivas o de acoso en ninguna forma, ya sea verbal, física o visual. Asimismo, se promueve la igualdad de oportunidades para todos. Esto se ve reflejado en su Código de Conducta, disponible en inglés, francés y español, en la página web del Grupo, debido a su presencia global con diversas filiales en todo el mundo.

7.2 Riesgos identificados

Las personas que integran el Grupo Planasa son fundamentales para mantener los altos estándares de calidad y éxito. Por ello, la Dirección ha identificado los principales riesgos a los que están expuestos:



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

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

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



7.3 Gestión y desempeño social

7.3.1 Empleo

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

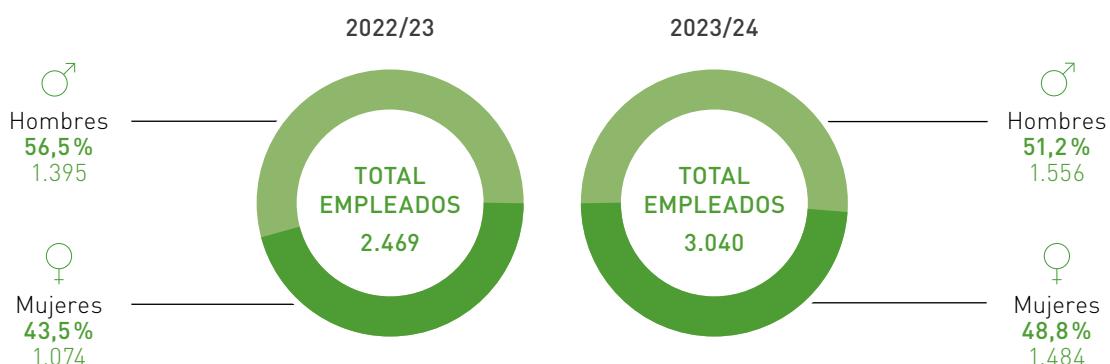
El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 distribuido por categoría profesional es el siguiente:

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	Empleados 2022/23	Empleados 2023/24
Dirección ⁵	53	52
Técnicos y mandos intermedios	256	386
Administrativos	88	85
Obreros	2.072	2.517
TOTAL	2.469	3.040

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 distribuido por género es el siguiente:

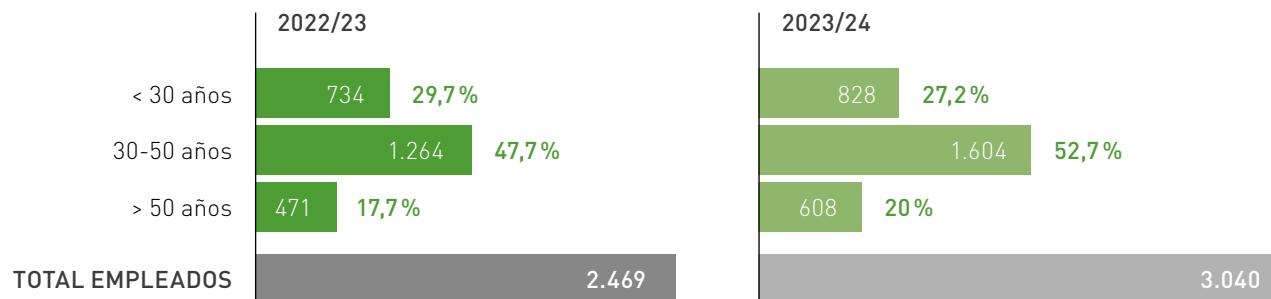
PLANTILLA POR GÉNERO



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). La Alta Dirección a cierre del ejercicio 2024 está constituida por 8 personas (9 personas a 31 de marzo de 2023).

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 distribuido por edad es el siguiente:

PLANTILLA POR EDAD



El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 distribuido por país es el siguiente:

PLANTILLA POR PAÍS

	Empleados 2022/23	Empleados 2023/24
España	557	624
Francia	62	35
Marruecos	487	990
México	989	991
EE UU	266	266
Polonia	29	12
Países Bajos	2	9
Rumanía	17	17
Italia	6	6
China	17	71
Perú	36	18
Sudáfrica	1	1
TOTAL	2.469	3.040

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

Los empleados al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 en función del tipo de contrato, distribuido por sexo es el siguiente:



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 2024 y 2023, por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

PLANTILLA POR GÉNERO

	2022/23		2023/24	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	606	449	874	609
A tiempo completo	542	378	804	524
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	64	71	70	85
Contrato temporal	789	625	682	875

PLANTILLA POR EDAD

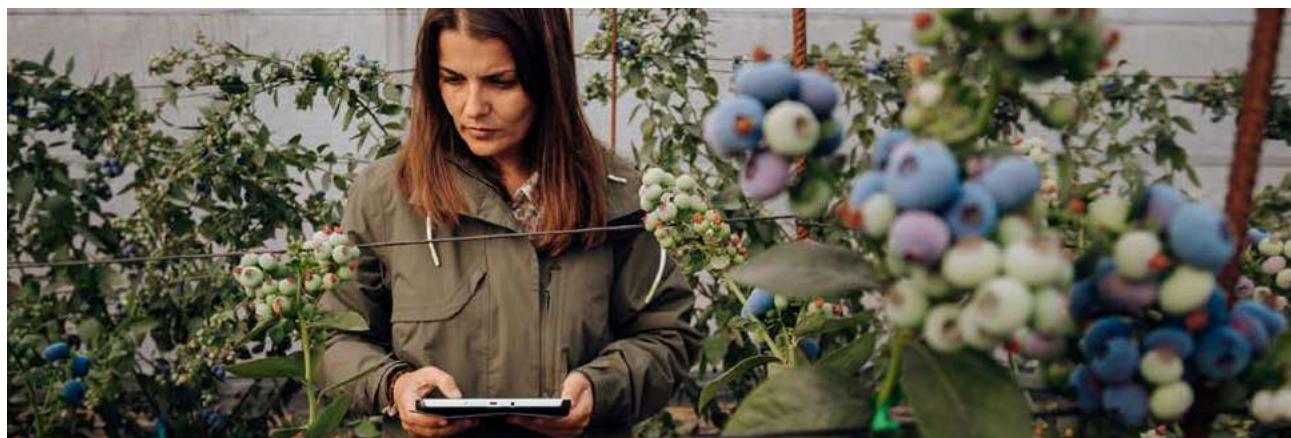
	2022/23			2023/24		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Contrato fijo	203	565	287	410	714	359
A tiempo completo	188	492	240	382	640	306
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	15	73	47	28	74	53
Contrato temporal	531	699	184	418	890	249

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2022/23				
	Dirección ⁶	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	53	248	84	670
A tiempo completo	53	248	84	535
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	-	-	-	135
Contrato temporal	-	8	4	1.402

2023/24				
	Dirección	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	52	377	83	971
A tiempo completo	52	377	83	816
A tiempo parcial / Fijos discontinuos	-	-	-	155
Contrato temporal	-	9	2	1.546

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



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 2023 a 31 de marzo de 2024 es de 8 personas.

NÚMERO DE DESPIDOS

El número de despidos a lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 por género, edad y categoría profesional ha sido el siguiente:

DESPIDOS POR GÉNERO

	2022/23	2023/24
Hombres	26	30
Mujeres	8	8
TOTAL	34	39

DESPIDOS POR EDAD

	2022/23	2023/24
Menor de 30 años	16	16
Entre 30 y 50 años	15	17
Mayor de 50 años	3	6
Total	34	39

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2022/23	2023/24
Dirección⁷	1	2
Técnicos y mandos intermedios	9	17
Administrativos	6	2
Obreros	18	18
TOTAL	34	39

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). El promedio de la Alta Dirección en el periodo anual del 1 de abril de 2023 a 31 de marzo de 2024 es de 8 personas.

REMUNERACIONES MEDIAS

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

La remuneración media de los empleados del Grupo Planasa durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023, excepto de la Dirección, por encontrarse ya desglosados en el apartado 7.3.1.8, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros) distribuida por género, edad y categoría profesional es la siguiente (en euros)⁸:

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

	2022/23	2023/24
Hombres	10.858	12.027
Mujeres	8.806	11.231

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

	2022/23	2023/24
Menor de 30 años	6.544	9.916
Entre 30 y 50 años	12.136	11.799
Mayor de 50 años	14.140	13.654

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2022/23	2023/24
Técnicos y mandos intermedios	34.621	30.866
Administrativos	19.815	21.495
Obreros ⁹	6.292	11.022

La remuneración media de la categoría de técnicos y mandos intermedios ha bajado con respecto al ejercicio anterior. Se debe principalmente al incremento de este colectivo en el Grupo durante el ejercicio 2022/2023 con respecto a ejercicios anteriores, durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 no se ha producido dicho incremento.

-
8. Respecto al cálculo de las remuneraciones medias, en el ejercicio 2023/2024 no se han tenido en cuenta el importe de un total de 8 millones de euros en diferentes sociedades que conforman el Grupo.
 9. El aumento de esta categoría respecto al año anterior se debe al incremento de los salarios mínimos interprofesional en varios países.

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 2023/2024 se sitúa en el 11% (13% al cierre del ejercicio 2022/2023), 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, posiciones de soporte o de negocio, antigüedad, composición de la plantilla por países, etc.

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



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

Los salarios de los trabajadores de la Sociedad, que no se rigen por lo establecido por un Convenio Colectivo, superan el salario mínimo.

Los salarios de las sociedades que tienen convenio colectivo y pertenecen al Grupo Planasa, los salarios se ajustan a los términos establecidos en dichos convenios, siendo estos superiores al salario 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 salario mínimo más conceptos incluidos en la normativa laboral.

REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024, 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 Dirección¹⁰, la remuneración media percibida durante el ejercicio 2023/2024 asciende a 177 miles de euros para los hombres y 111 miles de euros para las mujeres (160 miles de euros para los hombres y 96 miles de euros para las mujeres durante el ejercicio 2022/2023). Estas remuneraciones medias incluyen retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023.

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.

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

En el ejercicio pasado, Planasa implementó medidas de desconexión laboral en Francia, las cuales vienen reguladas en su Convenio Colectivo de aplicación. En virtud de este programa, los trabajadores tienen derecho a desconectar completamente de su jornada laboral, salvo en casos de importancia excepcional que deban ser debidamente acreditados. Sin embargo, en el resto de los países en los que opera Planasa no se ha adoptado ningún plan específico en relación a la desconexión laboral. Además, debemos tener en cuenta que la naturaleza del negocio de agricultura implica un riesgo meteorológico significativo, pudiendo derivar en un impacto negativo en la producción en caso de ocurrencia, implicando así la necesidad de mantener canales de comunicación con el personal directo para situaciones de emergencia.

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

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

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 el número de empleados del Grupo que han informado que tiene una discapacidad superior al 33% asciende a 5 personas, siendo la media del ejercicio 2023/2024 de 5 personas (6 personas a cierre del ejercicio 2022/2023, siendo la media de dicho ejercicio de 6 personas).

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

7.3.2 Organización y control del trabajo

El pilar fundamental de nuestra organización son nuestros trabajadores, y por ello, el respeto a la normativa de trabajo está impreso en nuestro ADN. Planasa, respeta tanto la normativa de los lugares donde están fijado sus centros de trabajo como los Convenios Colectivos firmados con sus trabajadores, en la determinación del tiempo de trabajo, incluyendo horarios, pausas, días de vacaciones, días libres por permisos retribuidos.

Cada país ha desarrollado prácticas laborales únicas que se adaptan a las necesidades y culturales locales, siendo éstas las siguientes: organizar y supervisar la organización del trabajo:

- **China:** cuentan con sistema de fichaje con huella dactilar. Además, cabe destacar que, siempre y cuando su responsabilidad lo permita (personal de oficina), es posible el trabajo flexible para 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 y se registra en un sistema central de asistencia. Asimismo, se tienen buenas prácticas de flexibilidad horaria para la entrada y salida para los trabajadores de oficina, y para los turnos de mano obra directa se intenta gestionarlos para favorecerles en la medida de lo posible.
- **Marruecos:** Hay dos documentos que regulan las condiciones de trabajo en Marruecos, el código laboral marroquí y el reglamento interno (exigido por la ley de conformidad con el artículo 138 del Código del Trabajo marroquí). Las horas de entrada y salida se comunican a los empleados de la empresa y se controlan con un sistema informático de registro de entradas y salidas. Principalmente, los horarios de la administración son de 8:00 a 17:30 de lunes a viernes, excepto en el mes de Ramadán, en el que el horario es de 8:00 a 16:00 horas, para que los trabajadores tengan unas mejores condiciones de trabajo. El horario de campo es de 8:00 a 16:00 de lunes a sábado, excepto para el mes de Ramadán el horario es de 06:00 a 13:00. Asimismo, se tienen buenas prácticas de flexibilidad horaria para la entrada y salida para los trabajadores de oficina, y para los turnos de mano obra directa se intenta gestionarlos para favorecerles en la medida de lo posible.
- **España:** se mantiene la flexibilidad de trabajo un día a la semana fuera de las instalaciones de la empresa en las posiciones que lo permitan, como medida para mejorar la conciliación. Asimismo, existen medidas de control digital para llevar a cabo este registro.

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

El Grupo Planasa establece el uso de indicadores que permiten hacer seguimiento del índice de absentismo registrado. Con este objetivo, se tiene en consideración el número de horas de absentismo de los empleados por bajas por enfermedad, accidente laboral, horas sindicales, horas de visita al médico y horas de permisos, entre otras, ascendiendo a 151.299 horas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 (104.634 horas durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023).

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

Planasa, está firmemente comprometida con el derecho de sus trabajadores a la conciliación del trabajo con su vida personal, así como el derecho de estos a establecer sus proyectos de vida. Aunque no se cuenta con una política oficial a nivel grupo para regular esta cuestión, hemos adoptado buenas prácticas para mantener un entorno de trabajo flexible y favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. En este sentido, las personas del Grupo están comprometidas a convocar reuniones dentro del horario laboral, lo que es destacable considerando nuestra presencia global, como se ha mencionado en el apartado 7.3.1.9. Asimismo, en todos los países en los que opera el Grupo se disponen de horarios de trabajo y calendarios laborales prestablecidos, además, de que el registro de entrada y de salida se encuentra regulado mediante sistemas de control digital o por toma manual de lista de asistencias.

Para los centros de trabajo con personal de mano de obra directa donde la flexibilidad no resulta tan factible, Planasa cuenta con una organización de turnos distribuidos a lo largo del año, teniendo en cuenta la temporada de plantación y recogida. De esta forma, se permite a las personas del componen el Grupo sujetas a turnos, intercambiar los mismos entre sí a efectos de poder conciliar vida personal, familiar y laboral.

Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, en Planasa se promueve activamente y se facilita el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad establecidos., pudiendo señalar que durante el período del informe se obtuvo un índice del 100% de reincorporación al trabajo tras el disfrute de estos permisos.



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. Además de contar con horarios flexibles 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), 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 edad del niño/a con reducción del salario.

En los demás países en los que operamos se aplican medidas adoptadas en base a la legislación en vigor en cada uno de ellos.



7.3.3 Salud y seguridad

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Grupo Planasa demuestra un firme compromiso con la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, enfocando sus esfuerzos en crear un entorno laboral seguro y saludable. Este compromiso se refleja en diversas acciones y prácticas que buscan garantizar la protección y bienestar de quienes forman parte de la organización, así como de las empresas subcontratadas.



Este compromiso se articula principalmente mediante:

- Establecimiento de programas de formación continuos en prevención de riesgos laborales, con especial atención al nuevo personal directo contratado en temporada, con el fin de lograr del máximo grado de salud y seguridad laboral para desempeñar su actividad diaria.
- Garantizar 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.
- Proporcionar información detallada a todos los nuevos empleados sobre los riesgos y las condiciones de salud y seguridad en el puesto de trabajo.
- Incorporar mejoras continuas en Equipos de Protección Individual, dentro del sector agroalimentario.
- Realización de una encuesta de satisfacción para todos los empleados del grupo con el objetivo de identificar las fortalezas y las áreas de mejora y, en consecuencia, diseñar objetivos para mejorar las acciones destinadas a mejorar la salud y seguridad.

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. Se prevé la constitución de un Comité de Salud y Seguridad Laboral a corto plazo. 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. Colaboración con una empresa externa a la que se le realizan consultas, realizando reuniones trimestrales. 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 legislación 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, en medidas de prevención de incendios y 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 implementando un programa de adaptación para los trabajadores cuyas tareas requieren un esfuerzo físico mayor y así evitar el riesgo de lesiones. Además, cuentan con un Comité de Seguridad y Salud que se reúne mensualmente para realizar recorridas e identificar actos o condiciones inseguras y diseñar planes de acción para minimizar estos.
- **Estados Unidos:** Se realizan reuniones mensuales de seguridad, se monitorizan las áreas de trabajo y se realizan auditoría de protocolos de trabajo. Los principales aspectos tratados en las reuniones mensuales son el programa de prevención de lesiones y enfermedades, las medidas para reportar cualquier condición insegura, prácticas de trabajo y lesiones, provisiones para servicios médicos, primeros auxilios y servicios de emergencia, el Código de Prácticas de Seguridad del empleador, espacios confinados, prácticas seguras para la operación de cualquier equipo agrícola, buen mantenimiento, prevención de incendios, prácticas seguras para operar cualquier equipo de construcción, procedimientos seguros para la limpieza, reparación, servicio y ajuste de equipos y maquinaria, acceso seguro a las áreas de trabajo, protección contra caídas, peligros eléctricos, incluyendo trabajar alrededor de líneas de alto voltaje, operaciones de grúa, trabajos de zanja y excavación.

Asimismo, destacar que se han realizado eventos en los cuales se enfatiza la cultura de seguridad ocupacional, implementación de actividades diarias de calentamiento y estiramiento lideradas por supervisores., así como 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, con 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 adquieren 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:

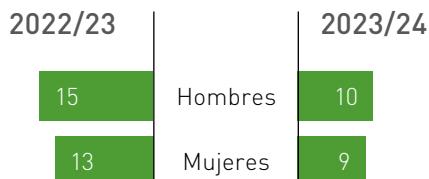
- Procedimientos de primeros auxilios y uso de extintores.
 - Normas de seguridad y prevención en la manipulación de productos químicos tóxicos.
 - Gestión del embalaje de productos químicos tóxicos.
 - Normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo.
 - Uso seguro de la maquinaria agrícola en la 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 y realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, tras cada accidente, se lleva a cabo una encuesta con el objetivo de mitigar los aspectos que han provocado dicho aspecto y seguir mejorando. Mensualmente se tienen reuniones con los representantes del personal para tratar los aspectos de seguridad y salud laboral.
 - **España:** Se realiza formación al entrar en el Grupo y se imparte formación en prevención de riesgos laborales de manera anual. Asimismo, existe un Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente y se cuenta con un plan de prevención en cada una de las plantas.



ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

ÍNDICE DE FRECUENCIA¹¹



ÍNDICE DE GRAVEDAD¹²



Respecto a las enfermedades profesionales, durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 se han dado un total de 226 bajas laborales por un total de 56.169 horas (191 bajas laborables con un total de 31.238 horas en 2023).



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

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

7.3.5 Relaciones sociales

ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Como parte de su apuesta por las personas, Planasa mantiene un compromiso firme con el respeto a los derechos de los trabajadores concernientes a la libertad de asociación y representación sindical y 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, así, en varias de las plantas del Grupo existen representantes de los empleados que se ocupan de la comunicación entre los empleados y la sociedad.

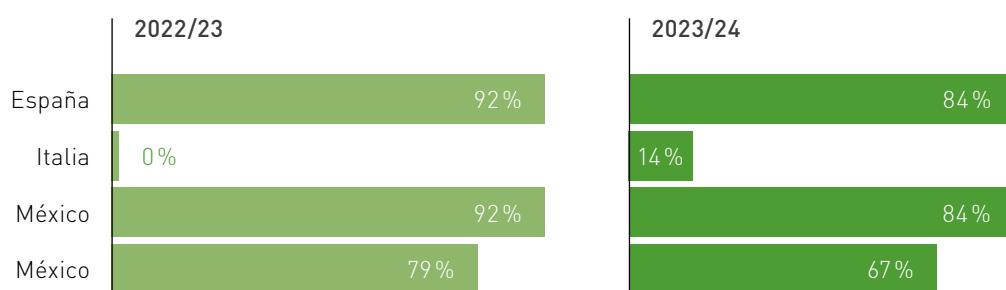
Adicionalmente, en Marruecos, si bien no hay un Comité oficial, hay representantes de los trabajadores ante la empresa elegidos mediante elecciones cuyas funciones están reguladas por el código laboral marroquí.

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

El Grupo Planasa es consciente de la importancia del diálogo social con nuestros trabajadores, promoviendo los procedimientos de información y consulta a través de 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 nuestra Web o en medios locales.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO POR PAÍS

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



En el caso de aquellos trabajadores que no están cubiertos por Convenio Colectivo, sus condiciones laborales son superiores a las reguladas en estos acuerdos. Es importante mencionar que, en China, Marruecos, Polonia, Estados Unidos y Rumanía no existe un convenio colectivo a nivel de empresa. En estos países, las condiciones laborales están reguladas por la Administración Pública en forma de leyes estatales, y la totalidad de los trabajadores se encuentran cubiertos por las leyes mencionadas.

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

En relación a los Convenios Colectivos y a los Comités de Seguridad y Salud, se hace referencia en los apartados 7.3.3.1 y 7.3.4.3.

Respecto a los Convenios Colectivos, en cada uno de los países donde opera el Grupo, se ajusta a la legislación vigente de ese país. En el caso de España, se rige por el convenio colectivo de empresa y convenios provinciales agrarios.



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

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

7.3.3 Formación

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

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



Este procedimiento se desglosa en cinco apartados:

1. Detección de necesidades de formación.
2. Elaboración del plan de la formación.
3. Implementación del plan de formación.
4. Supervisión de la ejecución del plan de formación.
5. Evaluación de la formación.

En relación a la detección y a la planificación de la formación, cada sociedad recopila todas las necesidades de formación, identificadas y expresadas por cada departamento. El proceso comienza con la identificación de las necesidades de formación a través de formularios enviados a los jefes de departamento, quienes especifican la formación requerida los destinatarios, la prioridad de cada formación, el objetivo de la acción y el número de horas por persona. Una vez recopilados todos los requisitos, se elabora un plan de formación provisional por tipo de formación y su valor, el cual debe ser validado y aprobado por la dirección antes de su implementación.

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 2024 y 2023, los principales retos del área de formación han sido:

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



Las horas de formación habidas en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 han sido las siguientes divididas por categoría profesional:

	2022/23	2023/24
Dirección	235	93
Técnicos y mandos intermedios	2.462	1.695
Administrativos	807	241
Obreros	96.510	85.757
TOTAL	100.013	85.808

A cierre del ejercicio 2023/2024 las horas de formación en España ascendieron a 2.605 horas (3.368 horas en el ejercicio 2022/2023).



7.3.6 Accesibilidad

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

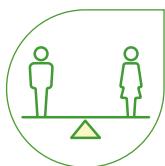
Las personas con discapacidad se encuentran principalmente en posiciones administrativas y de control accesos. La empresa considera la accesibilidad como uno de los criterios principales a la hora de implementar su plan de inversiones.

Cada nueva inversión de edificios industriales y de servicios en los entornos físicos del Grupo, así como cualquier adecuación o acondicionamiento de dotación e instalaciones de servicios generales se planifica de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad vigentes en el lugar, asegurando un ambiente inclusivo para todos.

7.3.7 Igualdad y no discriminación

Los Planes de Igualdad son una herramienta establecida mediante la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, siendo obligatorios para las empresas que cuenten con más de 250 trabajadores. Se considera un factor muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

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



Planasa se compromete firmemente a 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 el Código de Conducta, de obligado cumplimiento para todo el personal, que incluye dentro de sus puntos:

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

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

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

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

8. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

8.1 Política de Planasa

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

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

8.2 Riesgos identificados

El Grupo Planasa cuenta con un compromiso con los derechos humanos que busca garantizar el respeto de todas las personas que lo componen. Por ello, tienen implantada una metodología para la identificación y análisis de los riesgos que podrían afectar al Grupo. A este efecto, el Grupo mantiene un Canal de Denuncias con el fin de monitorizar posibles incumplimientos del Código de Conducta. En el ejercicio 2023, el canal de denuncias se adaptó a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Este

canal de denuncias es accesible por todas las personas que componen el Grupo. Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 se han recibido dos denuncias por infracciones del código de conducta, una de las cuales está ya resuelta y la otra archivada por falta de información.

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

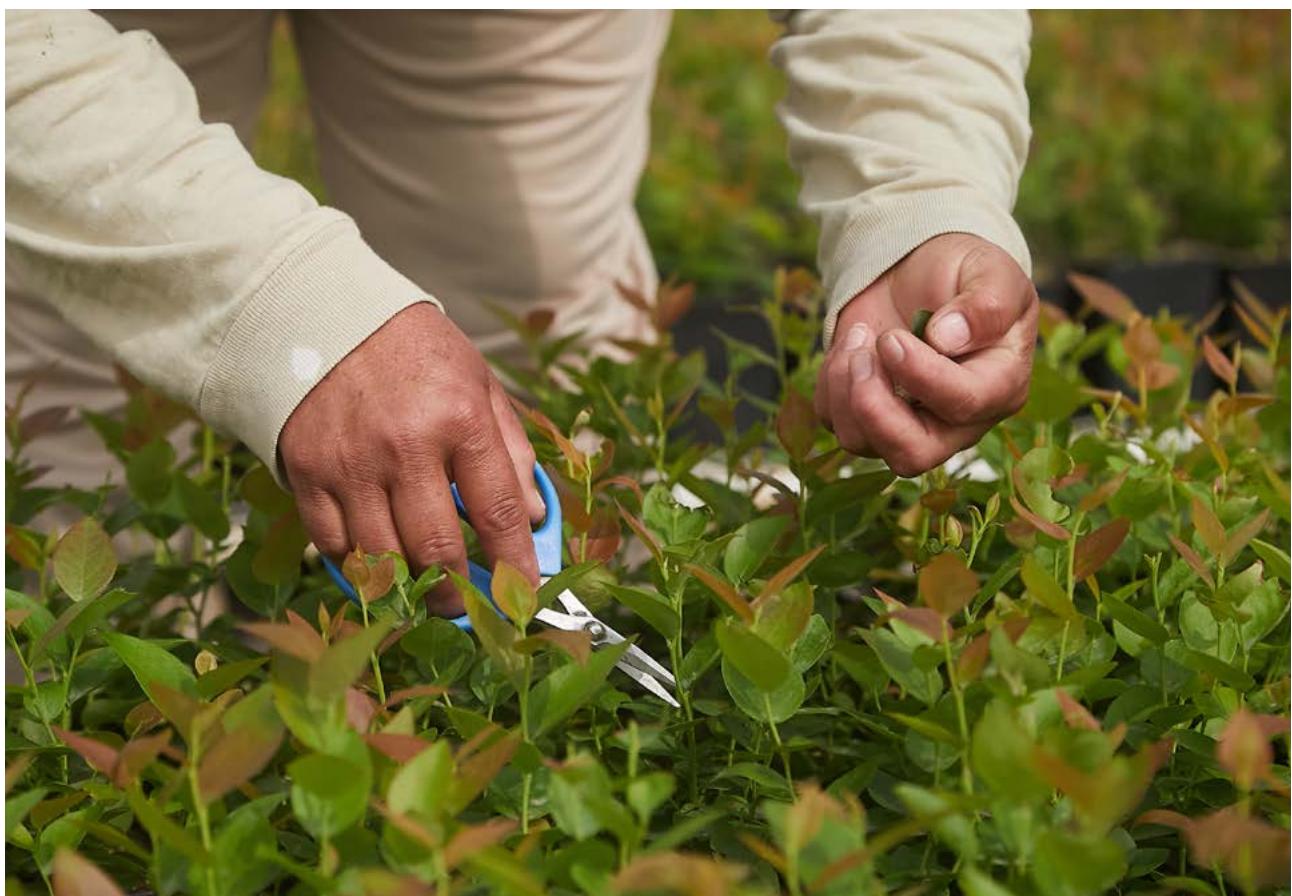
El compromiso fundamental del Grupo Planasa con el cumplimiento de todas las leyes aplicables y de los principios éticos se articula mediante cumplimiento inexorable de los principios y valores establecidos en dicho Código de Conducta y que rigen la conducta del Grupo Planasa.

Planasa reconoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos, comprometiéndose a prevenir y mitigar los posibles acosos, castigos físicos y psicológicos y de cualquier abuso que puedan sufrir sus empleados. Es responsabilidad de los empleados conocer los asuntos relacionados con el respeto de los derechos humanos y tomar las medidas de diligencia debida para prevenir, evitar, gestionar y en caso de ocurrencia, reparar.



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.

Además, se han implementado medidas para garantizar la inclusión y el bienestar de los trabajadores temporales emigrantes, mediante la realización de encuestas que permitan conocer su opinión y llevar a cabo las acciones correspondientes para lograr la integración, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



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 ethicsline@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 2024 y 2023, 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 sobre la eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil.

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

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

9. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

9.1 Política de Planasa

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



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

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

Los empleados del Grupo Planasa son conocedores de las políticas mencionadas, 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. 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 las políticas de gestión de conducta de los trabajadores (Política de anti-soborno, Política de regalos y atenciones y Política de conflicto de intereses) constituyen herramientas clave para prevenir las posibles actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales en el Grupo Planasa. Además, el Grupo dispone de un Responsable Legal, Tax & Compliance, entre cuyas funciones incluye la gestión del canal sobre incumplimientos del Código de Conducta.

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

La Política de Anticorrupción y Soborno de Planasa, define la corrupción y el soborno, e implementa medidas preventivas para evitar casos de este tipo en el Grupo. La comunicación y capacitación de todos los empleados sobre estos temas son prioritarios para el Grupo Planasa. Además, la política establece un procedimiento de reporte detallado en caso de detectar indicios o sospechas de corrupción que vayan en contra de los principios del Grupo. Asimismo, también cuenta con una Política de Denuncias a través de la cual informa a los empleados sobre cómo reportar posibles violaciones de políticas o conductas internas, preservando la identidad de los denunciantes; esta guía permite a los empleados expresar sus inquietudes y preocupaciones de manera confidencial ante situaciones de incumplimiento de políticas.

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

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

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 2024 han sido las siguientes:



56.743 € totales de aportación

- Cal Poly Strawberry Center
- Farmers' Association
- Auchan Don Croix Rouge
- Handisport Dons
- Donación de alimentos
- Actividades culturales 2023 - Ayuntamiento Capdesaso
- Colaboración Orquesta Triton
- Colaboración Orquesta Dakar
- Fundación ADECCO 2023
- Patrocinio Fiestas Torrecilla
- Club Deportivo Atlético Valtierrano
- Fundación Universidad-Sociedad
- Cadreita Club de Futbol
- Asociación Cultural el Olmo y la Vega
- Cartaya Futbol Base
- Donación Marruecos
- Otros



10. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

10.1 Política de Planasa

Los principios de responsabilidad social corporativa son uno de los pilares fundamentales que guían la actividad del Grupo Planasa, alineando los objetivos económicos de la empresa con los intereses de todos los grupos de interés.

Durante el ejercicio 2021, en consonancia con estos compromisos, 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 la Agenda 2030.

Además, en línea con establecido en la política de ESG, el Grupo ha enfocado sus esfuerzos en el cumplimiento de los siguientes ODS prioritarios:



Hambre cero impulsando el desarrollo de una agricultura sostenible, asegurando la seguridad alimentaria y adaptándonos a las necesidades de la ciudadanía.



Trabajo decente y crecimiento económico asegurando el bienestar de nuestro equipo mediante unas condiciones laborales justas y respetuosas con los derechos humanos y garantizando el adecuado progreso económico en las poblaciones en las que estamos presentes.



Industria, Innovación e Infraestructura impulsando la innovación y la investigación como elementos clave de nuestra estrategia para el desarrollo de nuevas variedades vegetales.



Producción y Consumo Responsable promoviendo un uso adecuado de los recursos que disponemos, satisfaciendo las demandas de los consumidores y evitando el desperdicio de alimentos.



Acción por el Clima a través de iniciativas para reducir la Huella de Carbono de Planasa, luchar contra el cambio climático y mitigar el impacto ambiental generado con nuestra actividad.

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

10.2 Riesgos identificados

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

10.3 Gestión y desempeño de la sociedad

10.3.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Planasa tiene 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.

Entre las acciones destacadas se encuentra la celebración anual del Día Internacional del Voluntariado que tiene lugar el 5 de diciembre donde se organizan actividades solidarias organizadas para ayudar a las comunidades más cercanas a los centros de trabajo. Las acciones que realizamos por países son las siguientes:

- **España:** se realizan diversas actividades de responsabilidad social, como la recogida de juguetes en buen estado y la donación de materiales, así como la reforestación de zonas forestales en las distintas ubicaciones del Grupo.
- **Marruecos:** se está renovando una escuela en el pueblo de Ouled Bourehma, y se realiza una campaña de donación de sangre en colaboración con la delegación regional de salud
- **Francia, Italia, Polonia, Países Bajos y Rumania:** se ha establecido un canal de donación de ropa y comida a la ONG Cruz Roja, mediante el cual los empleados de Planasa pueden aportar ropa nueva o de segunda mano en buen estado, así como alimentos no perecederos.



- **México:** se lleva a cabo la rehabilitación de una escuela infantil en la comunidad El Carmen, además de realizar donaciones de ropa a adultos mayores de la misma comunidad.
- **Perú:** se organiza el Día de Conferencias Vocacionales en el colegio Cesar Carrera Plasencia, se colabora en el mantenimiento del jardín del colegio y se dona material escolar.
- **Estados Unidos:** se realiza la actividad de servir almuerzos al refugio para personas sin hogar Good News Rescue Mission.
- **China:** se realiza una actividad de bienestar público organizada por Planasa China y el Comité de la Aldea de Longyuan, consistente en la entrega de alimentos a personas mayores de 70 años.



Además, 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.

Dichas colaboraciones se realizan en las instalaciones de la empresa para brindar a los estudiantes una experiencia práctica y una compresión profunda del mercado laboral. 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, con el objetivo de fomentar la práctica deportiva y promover la inclusión social.

Asimismo, destacar que el Grupo Planasa favorece la contratación de personas locales priorizando alquilar material en los municipios más cercanos a sus áreas de producción, favoreciendo de esta forma los proveedores de proximidad.

10.3.2 Subcontratación a proveedores

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

En Planasa, consideramos que es fundamental que nuestra cadena de suministro esté alineada con nuestros valores y estándares en materia de seguridad y salud, respeto a los derechos humanos, medio ambiente y ética e integridad. Por esta razón, se ha fijado como objetivo estratégico, fomentar la Responsabilidad Social en nuestra cadena de suministro.

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

Además, en los últimos años, se ha implementado 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 prevenir malas prácticas. Éste se aplica para gestionar la compra de los materiales, equipos y servicios que condicionan la calidad de nuestros productos e incluye una serie de normas, que regulan el ciclo de compra en su totalidad desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. Finalmente, todas las sociedades del Grupo cuentan con un proceso de homologación de proveedores.

Todos los proveedores y subcontratistas del Grupo son sometidos a una evaluación inicial donde se valoran 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. Esta evaluación se realiza incluso con proveedores históricos.

En un esfuerzo por mantener una cadena de suministro alineada con los valores del Grupo, se solicita a viveristas, alquileres y transportistas que envíen el certificado conforme están al día de sus obligaciones con la Administración Tributaria y con la Seguridad Social. Además, se lleva a cabo un estricto 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, en el pasado ejercicio, desde el Grupo se analizó y revisó en profundidad el proceso de homologación de proveedores, aprobando un Código de Conducta de Proveedores. Este Código tiene como objetivo establecer un estándar de comportamiento ético y valores y principios que Planasa espera de sus proveedores en sus relaciones con la Sociedad, con el Medio Ambiente.

También se ha ampliado la evaluación de proveedores, incluyendo cuestiones específicas en materia medioambiental, social y de buen gobierno, para alinear a proveedores con los objetivos de ESG del Grupo. Para ello, se realiza un cuestionario a cada uno de los



proveedores en cuestión y tras analizar las respuestas dadas se le otorga una puntuación en materia ESG que se considera al establecer relaciones comerciales con el mismo. En concreto, en el ejercicio anterior, se analizó la actuación en ESG de los principales proveedores de EMEA, obteniendo la calificación de sostenible un 55% de los mismos. A lo largo de este año, se ha procedido a realizar la evaluación en ESG a los principales proveedores de América, habiendo obtenido un 90% de estos la calificación de sostenible.

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. En esta carta se subraya la importancia de su compromiso con medio ambiente, la calidad y la seguridad alimentaria y se incluyen una serie de directrices y requisitos a cumplimentar.

- 
- Por ello, el Grupo Planasa solicita a los proveedores:**
- Responsabilidad en la retirada y gestión de los productos que no cumplan con los estándares de Planasa.
 - Adjuntar la documentación correspondiente, incluyendo fichas de seguridad, para productos peligrosos
 - Cumplir con requisitos medioambientales, de seguridad alimentaria y técnicos relativos al envase, composición y otras especificaciones sobre materias primas no peligrosas.
 - Realizar las acciones correctivas solicitadas por el Grupo.
 - El derecho de Planasa a realizar auditorías medioambientales, de seguridad alimentaria y calidad al proveedor.
 - Asegurar el cumplimiento de criterios medioambientales, de seguridad alimentaria y de calidad, por parte de los transportistas.

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 proveedores deben cumplir con los siguientes cinco parámetros: capacidad, cumplimiento de requisitos tales como medioambientales, calidad y seguridad alimentaria y técnica, cumplimiento de plazos, condiciones económicas y gestión administrativa. Los auditores de Planasa completan una serie de formularios con criterios específicos durante las visitas a los proveedores o subcontratados.

El cuestionario también incluye referencias a las incidencias que puedan haber existido durante el pasado ejercicio y si éstas se han solucionado o no. Finalmente, se plantean posibles observaciones extraídas de la auditoría al proveedor.

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

10.3.3 Consumidores

MEDIDAS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

Dentro del sector alimenticio, en Marruecos y Francia, Planasa cuenta con la certificación Global Gap, que abarca todo el proceso de producción; desde la elección de la semilla hasta la manipulación y expedición del producto. Estas certificaciones garantizan el acceso del producto a los mercados, mejoran la eficiencia operativa y la competitividad, e impulsa la mejora continua asegurando la calidad y seguridad, verificando que los productos se han elaborado siguiendo los criterios de sostenibilidad, respetando la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, el medio ambiente y teniendo en cuenta el respeto a los animales.



En Planasa EMEA, específicamente en Francia y Marruecos, sociedades que se dedican al cultivo de frutas que se comercializan al consumidor final, se realizan auditorías internas para garantizar la calidad y seguridad sobre los productos finales, asegurando el cumplimiento de las normativas de higiene locales. A partir del análisis realizado, se elaboran un Plan de Acciones para mejorar cualquier aspecto identificado.



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

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

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

Además, en el Grupo Planasa se implementa una política para asegurar que los embalajes de los productos vendidos a los clientes cumplan con los estándares establecidos., Se lleva a cabo un estricto control sobre los embalajes y etiquetas que se utilizan para las ventas de cada uno de los clientes, así como la validación que reciben.

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

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

Francia y Marruecos cuentan con un procedimiento de medidas de protección de la cadena alimentaria para evitar los riesgos provocados por actos criminales o terroristas. Los miembros del equipo que se encargan de esta función son el director de zona, el

responsable de producción y el encargado de calidad. La política de la empresa define los riesgos potenciales en cada etapa, los califica según su importancia y establece las medidas que se toman en cada caso.

En las instalaciones de Marruecos se realiza un análisis residual de las frutas cultivadas para garantizar la ausencia de riesgos de pesticidas en el producto; velando así por la seguridad y la salud del consumidor. Este proceso se lleva a cabo de forma mensual. Asimismo, se realiza un plan de análisis de microbiológicos de agua y fruta. Se han establecido planes específicos para identificar y abordar los riesgos y sus causas en los procesos de producción de los aguacates, nectarinas y fresas.



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

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

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

En Marruecos, las políticas de calidad y seguridad alimentaria se reflejan 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, promover el desarrollo sostenible, mantener un entorno laboral ético y proteger el medio ambiente. El desarrollo de estas políticas de calidad queda detallado en los manuales de la compañía donde se especifica que procedimiento ha de llevarse a cabo acorde a cada ámbito.



En la región EMEA, se definen cuatro políticas claves para garantizar 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 existentes 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 adecuadas.
- **Política de packaging:** compromete a la empresa a cumplir con 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 control de temperatura.
- **Política de higiene:** Se establecen pautas y procedimientos detallados para abordar posibles problemas derivados del trabajo con pesticidas o productos químicos, como vómitos o secreción de fluidos, con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores en la región EMEA.

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

La satisfacción del cliente es un aspecto fundamental 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 proceso actual de reclamaciones sigue el siguiente flujo: 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 con el objetivo de resolverla satisfactoriamente para el cliente siendo el proceso debidamente documentado y archivado.

11. INFORMACIÓN FISCAL

11.1 Beneficios obtenidos por país

En lo referente a los Beneficios obtenidos por país, la información a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 y 2023 es la siguiente (en miles de euros):

	Beneficio antes de impuestos ¹³	
	Ejercicio 2022/2023	Ejercicio 2023/2024
España	26.138	14.733
México	5.868	187
EEUU	8.165	6.930
Polonia	(437)	(2.306)
Francia	10.419	10.634
Perú	(4.282)	(1.828)
Otros EMEA	6.749	7.970
Asia	4.496	1.205

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

11.2 Impuestos sobre beneficios pagados

En relación con el cobro/pago neto de impuesto sobre beneficio por el Grupo, este asciende a 3.454.339 miles de euros (3.572.940 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023).

	Impuesto pagado
	Ejercicio 2023/2024
España	-
México	639.024
Marruecos	2.179.836
EE UU	274.262
Polonia	62.199
Francia	-
Rumanía	31



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 722 miles de euros a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2024 (1.220 miles de euros al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023).

12. TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 INF Y CONTENIDOS DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (INDICADORES GRI)

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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
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.	2-1 Detalles organizaciones 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2 3 4 5	
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	2-23 Compromisos y políticas	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.	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	5 6.2 7.2 8.2 9.2 10.2	

1. 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	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6.3.1.1	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-23 Compromisos y políticas	6.3.1.2	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.3.1.3	
Aplicación del principio de precaución	2-23 Compromisos y políticas	6.3.1.4	
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-23 Compromisos y políticas 2-27 Cumplimiento de la legislación y normativas	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	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	6.3.2	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a GRI 306 Efluentes y residuos)	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	303 Aguas y efluentes	6.3.4.1	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a GRI 301)	6.3.4.2 6.3.4.3	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	6.3.4.4 6.3.4.5	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	3-3 Gestión de temas materiales (con visión a GRI 305 Emisiones)	6.3.2	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3 Gestión de temas materiales (con visión a GRI 304 Biodiversidad)	6.3.5	

2. Información sobre cuestiones sociales

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.1.1	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	7.3.1.2	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Empleados	7.3.1.3	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Contrataciones de nuevos empleado y rotación de personal	7.3.1.4	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19 Políticas de remuneración 202-1 Ratios entre el salario categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	7.3.1.5	
Brecha Salarial	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	7.3.1.6	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	202-1 Ratios entre el salario categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	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	401-3 Permiso parental	7.3.1.9	
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.1.10	
Organización del tiempo de trabajo	3-2 Lista de temas materiales 2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.2	
Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	7.3.2.1	

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3 Permisos paternales	7.3.2.2	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7.3.3.1	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	7.3.3.2	
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.4.1	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.4.2	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.4.3	
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	7.3.5.1	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	7.3.5.2	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.6	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.7	
Planes de igualdad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.7	
Medidas adoptadas para promover el empleo	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	7.3.7	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7.3.7	

La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.6	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.7	
3. Información sobre respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	2-23 Compromisos y políticas	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	2-23 Compromisos y políticas	8.3.1	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	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.	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8.3.3	
4. 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	205 Anticorrupción	9.3.1	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	205 Anticorrupción	9.3.2	
5. 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	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 203 Impactos económicos indirectos	10.3.1	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	10.3.1	
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a 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	308 Evaluación ambiental de proveedores 414 Evaluación social de los proveedores	10.3.2.1 10.3.2.2	

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

