



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

**Ejercicio anual terminado
el 31 de marzo de 2019**

Anexo al Informe de Gestión Consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE	
1.	INTRODUCCIÓN 3
2.	MODELO DE NEGOCIO 3
3.	HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS 7
4.	PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME 7
5.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 7
6.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 9
6.1.	<i>Política de la compañía</i> 9
6.2.	<i>Riesgos identificados</i> 9
6.3.	<i>Gestión y desempeño medioambiental</i> 9
6.3.1.	General 9
6.3.2.	Contaminación 10
6.3.3.	Economía Circular y prevención y gestión de residuos 11
6.3.4.	Uso sostenible de recursos 11
6.3.5.	Cambio climático 14
6.3.6.	Protección de la biodiversidad 14
7.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 14
7.1.	<i>Política de la compañía</i> 14
7.2.	<i>Riesgos identificados</i> 14
7.3.	<i>Gestión y desempeño social</i> 15
7.3.1.	Empleo 15
7.3.2.	Organización del trabajo 20
7.3.3.	Salud y seguridad 21
7.3.4.	Relaciones Sociales 23
7.3.5.	Formación 24
7.3.6.	Accesibilidad 25
7.3.7.	Igualdad y no discriminación 25
8.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 26
8.1.	<i>Política de la compañía</i> 26
8.2.	<i>Riesgos identificados</i> 26
8.3.	<i>Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos</i> 26
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 26
8.3.2.	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos 26
8.3.3.	Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil 26
9.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 27
9.1.	<i>Política de la compañía</i> 27
9.2.	<i>Riesgos identificados</i> 27
9.3.	<i>Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno</i> 27
9.3.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales 27
9.3.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 28
10.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD 28
10.1.	<i>Política de la compañía</i> 28
10.2.	<i>Riesgos identificados</i> 28
10.3.	<i>Gestión y desempeño de la sociedad</i> 28
10.3.1.	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 28
10.3.2.	SUBCONTRATACIÓN A PROVEEDORES 29
10.3.3.	Consumidores 29
11.	INFORMACIÓN FISCAL 30
11.1.	<i>Beneficios obtenidos por país</i> 30
11.2.	<i>Impuestos sobre beneficios pagados</i> 31
11.3.	<i>Subvenciones públicas recibidas</i> 31
12.	TABLA DE REFERENCIAS DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 INF Y CONTENIDOS DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (INDICADORES GRI) 32



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. INTRODUCCIÓN

El Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de gestión consolidado de Tigruti, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante Grupo Planasa o Planasa), como un anexo al mismo, e incluye Información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. El contenido a incluir en el presente Estado de Información No Financiera ha sido recientemente desarrollado 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 2019, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo Planasa.

2. MODELO DE NEGOCIO

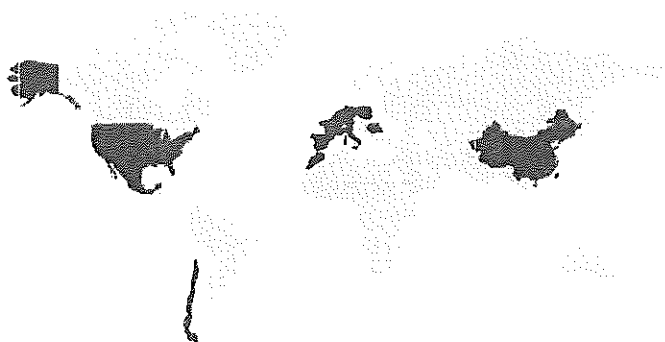
Planasa es una empresa líder en el sector agroalimentario especializada en la investigación vegetal, viveros y agroalimentación.

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

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

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

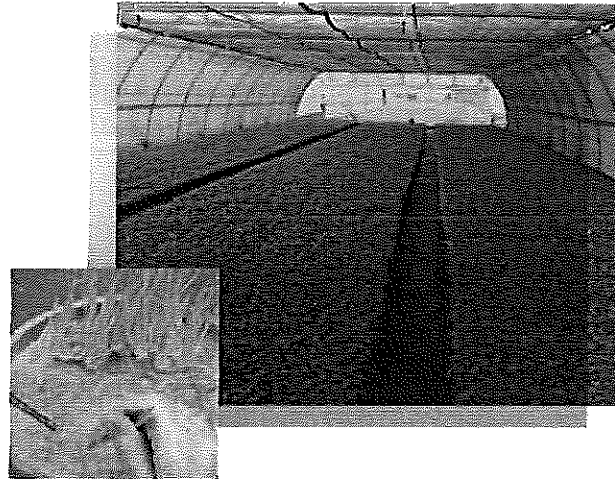
El Grupo Planasa tiene presencia internacional gracias a una red comercial distribuida en cinco continentes y a una intensa red de colaboradores en diferentes países y regiones climáticas. El objetivo de Planasa es obtener nuevas variedades vegetales para lograr un equilibrio que satisfaga las futuras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



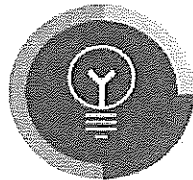
Planasa cuenta con fincas por todo el mundo escogidas estratégicamente por sus cualidades de suelo y condiciones climáticas. En ellas se realizan los cultivos comerciales, investigación, observación y ensayos de nuevas variedades para climas continentales, mediterráneos, templados o, incluso, tropicales.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

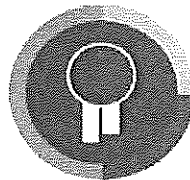
Adicionalmente, el Grupo Planasa tiene muy en cuenta las necesidades del agricultor, que no sólo demanda mejorar la calidad y sanidad de las plantas, sino que también necesita mejores variedades que produzcan fruto de más calidad y que les permita obtener mayor rendimiento, elementos esenciales para mejorar la rentabilidad.



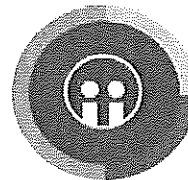
En Planasa están comprometidos con la alimentación saludable del presente y del futuro, basándose especialmente en el sabor y en el placer. Trabajan para los clientes mejorando cada día las variedades vegetales y ofreciendo soluciones que les ayudan a prosperar en sus proyectos agrícolas. El éxito de Planasa se construye con tres pilares fundamentales: Investigación, calidad y partner.



Investigación



Calidad



Partnership

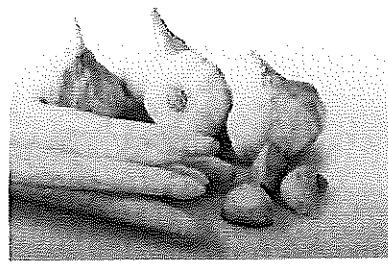
UN PASO POR DELANTE	OBSESIÓN POR LA CALIDAD	TRABAJAMOS CONTIGO
<p>Más de 40 años investigando en variedades vegetales. Planasa apuesta por la Investigación varietal como base del éxito de creación de variedades únicas.</p> <p>Cuentan con seis centros experimentales repartidos por todo el mundo y adicionalmente Planasa tiene repartidos centros de desarrollo para realizar la observación y experimentación de las nuevas variedades en distintas zonas climáticas</p>	<p>Los clientes de Planasa son pieza fundamental para la implantación en el mercado de nuevas variedades que llegan con éxito al consumidor final. La relación de confianza con los agricultores, forjada con años de trabajo en común, permite detectar de primera mano necesidades y puntos de mejora para ayudarles con soluciones eficaces.</p>	<p>Planasa tiene el compromiso de ayudar a sus clientes como si fuesen un socio más de su empresa. Están a su lado para escuchar sus necesidades y ofrecer soluciones que ayuden a mejorar la rentabilidad de su negocio. Es una relación de confianza que potencian y mantenemos a diario.</p>

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

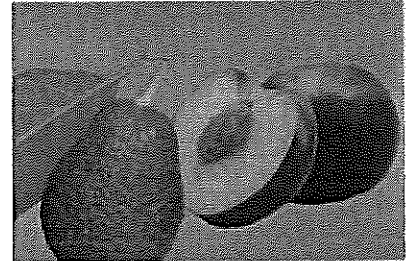
Planasa está especializada en tres negocios principales: investigación vegetal, viveros y agroalimentación. La principal producción y comercialización de Planasa se divide en tres principales grupos alimenticios:



Frutos rojos



Hortícolas



Frutales

Investigación vegetal

El grupo destina una importante cantidad de recursos de I+D para desarrollar nuevas variedades mediante selección varietal y con el objetivo de ofrecer al productor variedades que se ajusten a sus necesidades productivas y de negocio. Adicionalmente, se realizan esfuerzos para que los productos permitan extender su temporada de cosecha, evitando altibajos de producción, y para que, al mismo tiempo, el consumidor disponga de frutos de calidad durante todo el año. Planasa cuenta con cuatro centros de investigación repartidos por todo el mundo y adicionalmente con centros de desarrollo para realizar la observación y experimentación de las nuevas variedades, todo ello en distintas zonas climáticas en localizaciones estratégicas alrededor del mundo.

Viveros

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

Agroalimentación

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

Planasa produce y comercializa:

- Frambuesas
- Arándanos
- Moras
- Endibias
- Espárragos
- Frutal de hueso
- Aguacates



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La calidad de los productos de Planasa tiene en cuenta la seguridad alimentaria, la trazabilidad del material vegetal desde el origen, el cuidado del medioambiente, el empleo de las mejores técnicas disponibles, la orientación al cliente y la mejora continua en todas las etapas.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Suministrar a los clientes en el mercado global a través de los tres segmentos de negocio, Investigación Vegetal, Viveros y Agroalimentaria, productos y servicios de alta calidad y valor añadido para satisfacer los gustos del consumidor.

VISIÓN

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

VALORES

Integridad

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

Búsqueda permanente de la innovación

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

Satisfacción del cliente

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

Apertura al exterior

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

Excelencia empresarial

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

Trabajo en equipo

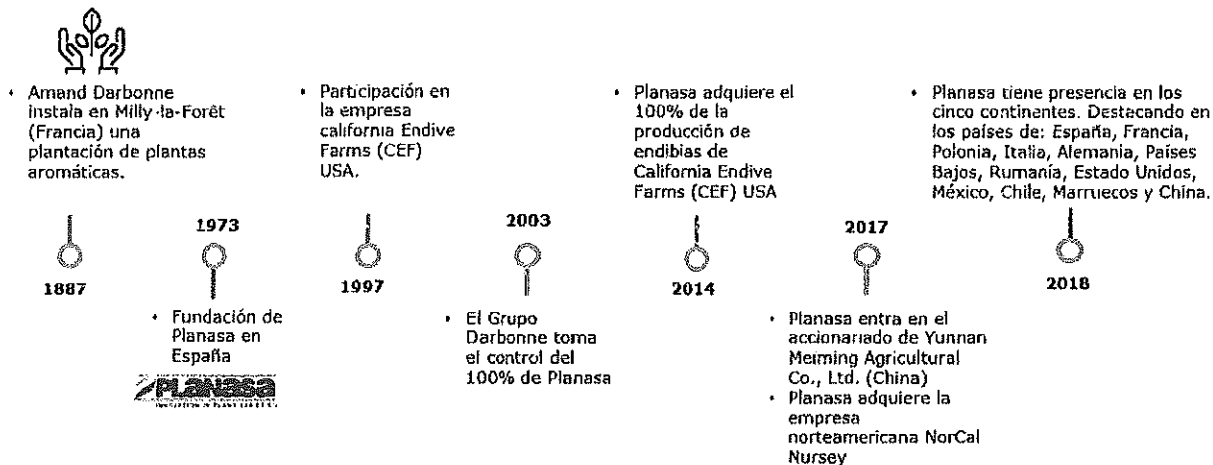
Compartir los conocimientos, las ideas y la experiencia de cada uno para tomar las mejores decisiones en el ámbito del grupo Planasa.

Compromiso con las personas

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

3. HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS



4. PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME

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



+1.000
profesionales



Presencia en
12 países



Ventas

5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

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

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

En este sentido, se ha revisado la información interna y externa con el objetivo de detectar los temas relevantes en el Grupo Planasa y para detectar los temas clave del sector atendiendo a su repercusión en las actividades, los productos, los servicios y las relaciones de la organización, fuera y dentro de la misma. Una vez seleccionados los temas más relevantes dentro de la organización fueron valorados por los diferentes responsables de los departamentos en función de la importancia operacional y la importancia reputacional. En dicha valoración, han participado las personas clave del área de recursos humanos, de compras, de calidad de clientes, de financiero, de cumplimiento y de medio ambiente.

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

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

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

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

6.1. POLÍTICA DE PLANASA

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

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

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

6.2. RIESGOS IDENTIFICADOS

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

- Cambios en la legislación
- Aumento del coste del agua y restricción de la misma.
- Riesgo de fenómenos naturales, tales como heladas, inundaciones, sequías...

6.3. GESTIÓN Y DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL

6.3.1. GENERAL

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

En España, anualmente, realizan un análisis detallado de todos los posibles aspectos medioambientales y de su impacto al medio externo (emisiones a la atmósfera, vertidos, residuos, contaminación al suelo y aguas subterráneas, consumos, paisaje y ruido y vibraciones). El resultado de este Análisis se refleja en el "Inventario de aspectos Medioambientales".

En dicho Inventario, todos los aspectos han sido analizados y presentan un grado de significancia o impacto al medio ambiente, presentando la mayoría de ellos una significancia baja.

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

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

6.3.1.2. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Acompañando a lo anterior mencionado, existen Fichas de Emergencia medioambiental, Planes de Emergencia, especificaciones y buenas prácticas medioambientales.

A pesar de no estar, en la actualidad, certificados por la norma ISO 14001 de Medioambiente, mantienen la gestión de residuos, la valoración de aspectos medioambientales, los planes anuales y de emergencia y su evaluación anual, así como el seguimiento de toda la normativa que nos afecta desde el punto de vista medioambiental.

6.3.1.3. RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales son humanos y materiales.

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

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

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

6.3.1.4. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

En Provedis, disponen de Planes de Emergencia medioambiental, que describen la sistemática para prevenir y controlar la ocurrencia de los potenciales accidentes, incidentes y situaciones de emergencia que podrían tener lugar en las instalaciones y los procesos, determinando aquellos que puedan ocasionar aspectos medioambientales significativos.

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

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

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

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

6.3.1.5. CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

No existen provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protecciones del medioambiente. El Grupo se considera suficientemente cubierto en este ámbito con las pólizas de seguros de responsabilidad civil suscritas a tal efecto.

6.3.2. CONTAMINACIÓN

Aunque no existan unas medidas definidas, la política que ha estado aplicando el Grupo Planasa a lo largo de los años, es el uso responsable de las máquinas y vehículos utilizados durante la producción.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En relación a la contaminación acústica, tras la medición de ruido realizada en las instalaciones de Plantas de Navarra en ejercicios anteriores y los buenos resultados obtenidos, no se tomaron medidas en relación a este aspecto.

Tanto en Marruecos como en Estados Unidos se utilizan productos biológicos para así reducir el uso de pesticidas químicos.

6.3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

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

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

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

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

- El residuo plástico se prensa y se reutiliza.
- Los envases vacíos se incorporan al proceso de producción para fabricar nuevos envases tras su lavado en las pantas de recuperación de los gestores. También tenemos envases reutilizables que se los lleva el proveedor.
- El cartón y el papel se segrega del resto de residuos y se recupera. La Madera, separada, se pica y recicla.
- El subproducto (raíz, hojas, ramas...) 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.

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

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

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

6.3.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

6.3.4.1. CONSUMO Y SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES

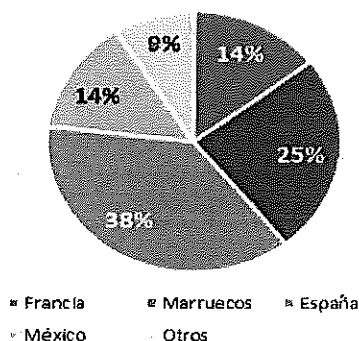
Los principales datos referentes al consumo de agua del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, excepto de las plantas situadas en EEUU, se presentan a continuación:

	Ejercicio 2018 - 2019
Consumo agua (m3)	6.592.952

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Atendiendo al consumo por países, el detalle del consumo de agua es el siguiente:

Consumo de agua



En España, el agua utilizada es procedente de diferentes asociaciones de regantes, que les garantiza agua de calidad y en cantidad suficiente. Disponen de tierras para disfrutar del uso del agua procedentes de las asociaciones. Gozan de una balsa de almacenamiento y una red de tuberías que distribuyen el agua hasta los puntos de uso.

En Valtierra, además cuentan con una estación potabilizadora, donde cloran parte del agua que se usa para uso de boca y limpieza, y otra línea, para el agua industrial que no sufre ningún proceso de desinfección.

En Francia, el agua utilizada es procedente de pozos, que les garantiza agua de calidad y en cantidad suficiente. Disponen de tierras en alquiler (fermage) para disfrutar del uso del agua procedentes de la capa freática. Esta extracción de agua se declara y se paga impuestos sobre este uso de aguas de la naturaleza. Asimismo, tienen un sistema de filtros para extraer el hierro principalmente que obstruiría el riego por goteo, gozan también de 3 balsas de almacenamiento, 4 estaciones de ferti-irrigación y una red de tuberías que distribuye el agua hasta los puntos de uso.

En Marruecos, el agua utilizada es procedente de diferentes pozos propios autorizados por el Estado Marroquí, que les garantiza agua de calidad y en cantidad suficiente. Asimismo, gozan de varias balsas de almacenamiento y una red de tuberías que distribuyen el agua hasta los puntos de uso. Además, cuentan con una estación potabilizadora, donde cloran parte del agua que se usa para uso de boca y limpieza.

En México, el agua utilizada es procedente de pozos, que les garantiza agua de calidad y en cantidad suficiente.

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

6.3.4.2. CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Los datos del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 en relación al consumo de las principales materias primas del Grupo Planasa se presentan a continuación:

	Unidades	Consumo
Envases y embalajes	Unidad	40.709.325
Abonos	Kg/L	30.848.594
Fitosanitarios	Kg/L	9.827.505



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

6.3.4.3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DEL USO DE MATERIAS PRIMAS

El Grupo Planasa, considera como materias primas relevantes los envases y embalaje, y abonos, y trabaja constantemente para mejorar el uso de las mismas.

Las acciones para mejorar la eficiencia de estas materias primas son las siguientes:

1) Envases y embalajes:

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

2) Abonos:

- Evitar la descarga de Materias Primas al retirar los abonos sólidos.
- Eliminar el almacenamiento (APQ's) de los abonos sólidos.
- Evitar trasiegos de abono sólido entre almacenes y producción, eliminando accidentes laborales y riesgos por derrames medioambientales.
- Evitar derrames de abono sólido en las operaciones de preparado del abono en la cuba "madre" y en los trasvases a las soluciones "hijas".
- Reducción del riesgo de obstrucciones y residuos en las instalaciones (tuberías, bombas, boquillas).
- Mejora en la dosificación, gracias al sistema de sistema irrigación a goteo.

6.3.4.4. CONSUMO DIRECTO E INDIRECTO DE ENERGÍA

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

Atendiendo a los datos de consumo de electricidad, tenemos la siguiente información del Grupo respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019:

	Ejercicio 2018 - 2019
Consumo luz (kWh)	20.065.578

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 2019:

	Ejercicio 2018 - 2019
Consumo gasoil (l)	3.329.343

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

El compromiso adquirido por el Grupo para la mejora de la eficiencia del uso energético se ha materializado en las siguientes medidas durante el año 2018 - 2019:

- Se ha procedido a la sustitución de focos halógenos por lámparas LED
- Se recupera el calor generado por la Fábrica para calentar la máquina de goma y calentar el agua de las cubas
- Se ha mejorado la productividad en las plantadoras y cortadoras
- Instalación de amoniaco para las cámaras frigoríficas
- Cambio de turbinas en salas de cultivo para reducir el consumo eléctrico

6.3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

Se han detectado varios elementos que aportan, mediante los gases que emite, al efecto invernadero, siendo las máquinas y los vehículos utilizados para la producción del producto.

No se han tomado medidas específicas en este ámbito, pero promueven el buen uso de estos elementos para reducir las emisiones.

6.3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Ya que el negocio del Grupo Planasa está estrechamente relacionada con la biodiversidad, está presente en el grupo la importancia de preservarla y cuidarla. Por ello, toman las siguientes medidas:

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

7. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

7.1. POLÍTICA DE PLANASA

El Código Ético del Grupo incluye apartados que garantizan la igualdad de oportunidades, condena a todo tipo de violencia verbal o física y el compromiso de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable.

7.2. RIESGOS IDENTIFICADOS

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

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La información cuantitativa que se detalla a continuación de personal, no incluye información de las filiales del Grupo situadas en China (plantilla media de 97 personas y plantilla a 31 de marzo de 2019 de 94 personas) y Chile (plantilla media y plantilla a 31 de marzo de 2019 de 40 personas).

7.3. GESTIÓN Y DESEMPEÑO SOCIAL

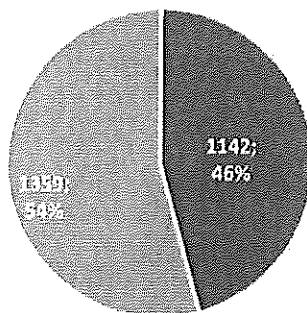
7.3.1. EMPLEO

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

El equipo humano que constituye la plantilla de la Sociedad a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 asciende a 2.501 personas según el siguiente detalle:

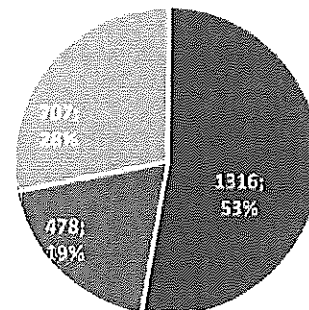
Plantilla por categoría profesional	Número de trabajadores
Dirección ¹	46
Técnicos y mando intermedios	174
Administrativos	71
Obreros	2.210
Total	2.501

Plantilla por género



■ Hombres ■ Mujeres

Plantilla por edad



■ Entre 30 y 50 ■ Mayor de 50 ■ Menor de 30

¹ 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 está constituida por 9 personas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

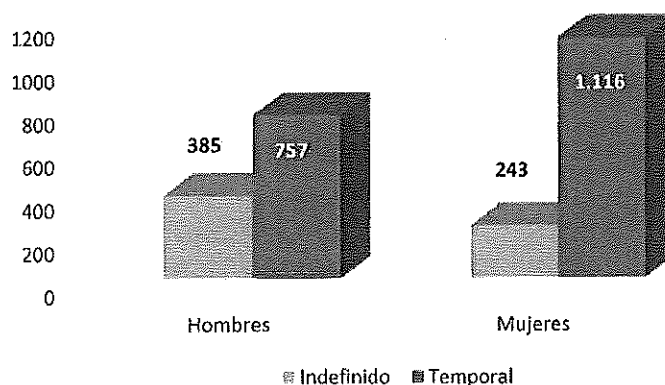
Plantilla por país	Número de trabajadores
España	611
Francia	54
Marruecos	1.139
México	260
USA	383
Polonia	27
Holanda	1
Rumanía	20
Italia	6
Total	2.501

7.3.1.2 EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

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

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	337	212
Contrato fijo-discontinuo	48	31
Contrato temporal	757	1.116
Total	1.142	1.359

Tipo de contrato a 31/03/2019



7.3.1.3 PROMEDIO DE MODALIDADES DE CONTRATO

El promedio de empleados en función del tipo de contrato y jornada, teniendo en cuenta las horas trabajadas en el periodo anual de 1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019, por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Por género	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	393,09	294,06
A tiempo completo	338,20	207,17
A tiempo parcial	1,00	3,71
Fijo discontinuo	53,89	83,18
Contrato temporal	603,82	905,64

Por edad	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Contrato fijo	90,64	395,67	200,84
A tiempo completo	71,48	317,29	156,60
A tiempo parcial	1,00	2,80	0,91
Fijo discontinuo	18,15	75,58	43,33
Contrato temporal	502,73	801,59	205,13

Por categoría profesional	Dirección	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	52,09	187,01	62,95	385,10
A tiempo completo	52,09	187,01	58,23	248,04
A tiempo parcial	-	-	4,71	-
Fijo discontinuo	-	-	-	137,07
Contrato temporal	1,03	12,65	9,18	1486,59

Los contratos a tiempo parcial se corresponden en su mayoría con prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar.

7.3.1.4 NÚMERO DE DESPIDOS

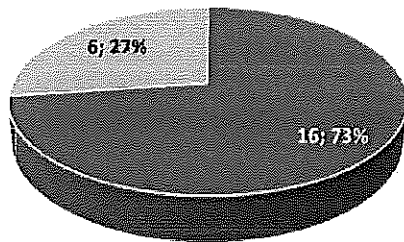
El número de despidos a lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 ha sido el siguiente:

² La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). El promedio de la Alta Dirección en el periodo anual del 1 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2019 es de 11 personas.



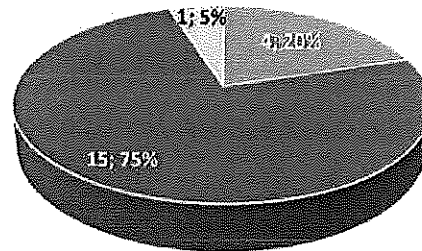
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Despidos en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 por sexo



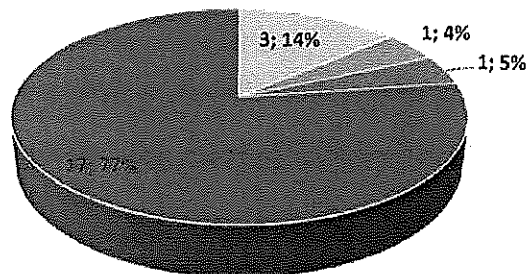
■ Hombre ■ Mujeres

Despidos en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 por edad



■ Mayor de 50 ■ Entre 30 y 50 ■ Menor de 30

Despidos en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019



■ Dirección ■ Técnicos y mandos intermedios ■ Administrativos ■ Obreros

7.3.1.5 REMUNERACIONES MEDIAS

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

La remuneración media de los empleados en el ejercicio 2018 -2019 del Grupo Planasa, 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 sexo, edad y categoría profesional es la siguiente (en euros):

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Remuneración media según género	2018 - 2019
Hombres	13.293
Mujeres	8.405
Total	10.245

Remuneración media según grupo de edad	2018 - 2019
<30 años	6.780
30-50 años	10.138
>50 años	17.605
Total	10.245

Remuneración media según clasificación profesional	2018 - 2019
Técnicos y mandos intermedios	41.497
Administrativos	21.721
Obreros	9.553
Total	10.245

7.3.1.6 BRECHA SALARIAL

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

El cálculo matemático de la brecha salarial entendido como la diferencia entre la remuneración media de los hombres y las mujeres sobre la remuneración media de los hombres se sitúa en el 37%, según la cual un porcentaje superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre.

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

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

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

Los salarios de todos los trabajadores de la Sociedad se encuentran por encima de la media sectorial.

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

7.3.1.8 REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, el Consejo de Administración no ha percibido retribución alguna por su cargo. Asimismo, no tienen concedidos seguros, planes de pensiones o avales. Tampoco existe obligación alguna en materia de pensiones o de pago de primas de seguro de vida.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En relación a la Dirección³, la remuneración media en el ejercicio 2018-2019 asciende a 104 miles de euros para los hombres y 80 miles de euros para las mujeres. Estas remuneraciones medias incluyen retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada en el ejercicio 2018- 2019.

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

7.3.1.9 IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

Actualmente Planasa no ha puesto en marcha ningún plan específico en relación a la desconexión laboral. La naturaleza del negocio de agricultura implica un alto riesgo meteorológico, pudiendo derivar en un impacto perjudicial para la producción en caso de ocurrencia, implicando así la necesidad de mantener canales de contacto con el personal directo para situaciones de emergencia.

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

7.3.1.10 EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 el número de empleados de la Sociedad que han informado que tiene una discapacidad superior al 33% asciende a 7 personas, siendo la media del ejercicio 2018 - 2019 de 9 personas.

7.3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

³ La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores).

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- España: 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.

7.3.2.1 NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

Las horas de absentismo, considerando únicamente las asociadas a bajas de enfermedad y accidente laboral, dado que otros conceptos no han sido monitorizados por el Grupo hasta el momento, para Marruecos, Polonia, USA y España ascienden a 18.632 horas durante el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019.

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

A pesar de no existir una política oficial aprobada de aplicación a nivel grupo, existen buenas prácticas consolidadas de flexibilidad horaria de entrada y salida para el personal de oficina. En este sentido, las personas del Grupo están comprometidas a convocar reuniones dentro del horario laboral, práctica destacable teniendo en cuenta la presencia del grupo en todo el mundo.

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

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

Para favorecer los permisos de los progenitores, en EEUU, los trabajadores pueden pedir una licencia (hasta 6 semanas) para estar afuera del trabajo y cuidar de su situación familiar.

7.3.3. SALUD Y SEGURIDAD

7.3.3.1 CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

- Establecimiento de programas de formación permanentes en prevención de riesgos laborales, con especial atención al nuevo personal directo contratado en temporada, estableciendo como principal objetivo lograr que dispongan de un alto grado de cualificación y el máximo grado de Seguridad y Salud Laboral para desempeñar su actividad diaria.
- Asegurándose de que todos los trabajadores que conforman Planasa, así como las empresas subcontratadas, deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Informando a todas las personas que inician su relación laboral con Planasa acerca de los riesgos y las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo.
- Incorporando la última tecnología en Equipos de Protección Individual, dentro del sector agroalimentario.

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

- China: se da capacitación y se supervisa a las nuevas incorporaciones en prevención de riesgos laboral, especialmente para trabajadores de pulverización de pesticidas y utilización de maquinaria. Si bien carece

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

de Comité de Salud y Seguridad Laboral como tal, uno de los objetivos a corto plazo es constituirlo. En relación a inversiones, se ha comprado un equipo de seguridad de tela en la granja.

- Rumania: se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, trabaja con una empresa externa a la que se le realizan consultas, con la misma se reúnen una vez cada 3 meses. Adicionalmente, se ha trabajado en el periodo para mejorar las condiciones del trabajo, principalmente, el área de suministro de agua.
- Italia: las oficinas están estructuradas de acuerdo con la ley italiana en materia de seguridad en el lugar de trabajo y riesgos para la salud de los trabajadores. Cada dos años se lleva a cabo una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, firmada por un especialista médico designado. Además, se beneficia de los servicios de un externo que garantiza la primera capacitación de emergencia, la capacitación en medidas de prevención de incendios y la capacitación en gestión de emergencias y evacuación, sobre una base anual.
- Polonia: se da formación a los empleados en el ámbito de la salud y la seguridad, firmando estos un certificado a cambio de haberla recibido.
- México: se siguen las condiciones de Seguridad y Salud laboral establecidas por la ley mexicana. Adicionalmente se está trabajando en un programa de adaptación para los trabajadores cuyas tareas requieren un esfuerzo físico mayor y así evitar el riesgo de lesiones.
- EEUU: para favorecer la seguridad en el trabajo se tienen reuniones mensuales de seguridad, se monitorizan las áreas de trabajo y se realizan auditoría de protocolos de trabajo. Lo 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 a lo largo del periodo en los cuales se enfatiza la cultura de seguridad ocupacional, todas las mañanas los supervisores se reúnen con sus cuadrillas para hacer calentamiento y estiramiento, y se tiene un programa de seguridad para incentivar a los empleados. Las principales mejoras llevadas a cabo en el ejercicio son las siguientes:

- Modificaciones ergonómicas en máquinas de siembra y deshierbado.
 - Incremento del número de baños y sombra disponible para empleados trabajando al aire libre.
 - Implementación de registro electrónico de asistencia reemplazando el registro manual y agilizando el proceso para los empleados.
 - Modificaciones ergonómicas a mesas de corte de plantas
- Marruecos: se realiza la compra de equipos de protección individual EPI dando formación sobre su uso a los empleados. Asimismo, se da formación en primeros auxilios en el lugar de trabajo por parte de su médico laboral. En lo que respecta a formación específica en prevención de riesgos laborales, se da formación en el uso de plaguicidas y prevención de incendios.
 - Francia: cuenta con un documento de prevención de riesgos laborales que es circularizado a los empleados. Se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, tras cada accidente, se realiza una encuesta con el objetivo de mitigar los aspectos que han provocado dicho aspecto y seguir mejorando. Mensualmente se tienen reuniones con los representantes del personal para tratar los aspectos de seguridad y salud laboral.
 - España: existe un Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente. Asimismo, se tiene un plan de prevención en cada una de las plantas.

7.3.3.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

indicadores más representativos. A continuación, se detallan los índices de frecuencia y de gravedad de Francia, España, Marruecos y USA:

	2018 - 2019
Índice de frecuencia	64,78
Índice de gravedad	0,95

7.3.4 RELACIONES SOCIALES

7.3.4.1 ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

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

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

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

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

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

7.3.4.2 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO POR PAÍS

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

	Porcentaje de empleados cubiertos por Convenio
España	94%
Italia	100%
México	79%

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

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

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

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

- Para las personas expuestas a agentes fitosanitarios, o que desempeñen funciones de conducción de equipamiento, Planasa pone a su disposición un chequeo médico adicional anual, específico para sus puestos de trabajo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Adicionalmente a los controles médicos exigidos por la regulación aplicable en cada país, Planasa posibilita a sus trabajadores que se sometan a chequeos de colesterol y próstata.

7.3.5 FORMACIÓN

7.3.5.1 POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

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

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

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

7.3.5.2 HORAS DE FORMACIÓN

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

Durante el período del informe, los principales retos del área de formación han sido:

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

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

	Horas de formación
Dirección	533
Técnicos y mandos intermedios	868
Administrativos	272
Obreros	3.534
Total	5.207

En España las horas de formación en el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 han sido de 5.946 horas de formación.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

7.3.6 ACCESIBILIDAD

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

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

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

7.3.7 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

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

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

Destacar los siguientes objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres:

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

8. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

8.1 POLÍTICA DE PLANASA

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

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

8.2 RIESGOS IDENTIFICADOS

El Grupo Planasa cuenta con un compromiso con los derechos humanos que busca garantizar el respeto de todas las personas que lo componen. Por ello, se implantado una metodología para la identificación y análisis de los riesgos que podrían afectar al grupo, siendo la reputación y la imagen de Planasa.

8.3 GESTIÓN Y DESEMPEÑO RELACIONADO CON LOS DERECHOS HUMANOS

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

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

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

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

8.3.2 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIONES DE DERECHOS HUMANOS

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019, Planasa, no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

8.3.3 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

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

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

9.1 POLÍTICA DE PLANASA

En el presente ejercicio, el Grupo Planasa ha establecido medidas dirigidas a la prevención de delitos en el seno de la empresa mediante la elaboración de Políticas dirigidas a las buenas prácticas en el Grupo. En este sentido, se han elaborado las siguientes políticas:

- Código de Conducta
- Política de anticorrupción y soborno
- Política de hospitalidad y regalos
- Política de Conflicto de Intereses
- Política de denuncias

El Código de Conducta de Planasa define los valores y estándares en el Grupo, estableciendo los principios para garantizar que en el suministro de bienes y servicios no se utilizan medios fraudulentos, como por ejemplo el pago de sobornos. Adicionalmente, la política de anticorrupción y soborno, ha sido elaborada con el objetivo de establecer la tolerancia cero respecto a los sobornos y para orientar la asistencia en la prevención de corrupción y sobornos.

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 CAPITALS.

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

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

La Política de Anticorrupción y Soborno de Planasa, detalla brevemente la definición de la corrupción y el soborno y establece unas medidas de prevención para evitar que haya casos de corrupción y soborno en el Grupo. El Grupo Planasa considera de gran importancia la comunicación y formación de todos sus empleados en materia de corrupción y soborno. Adicionalmente, la Política incluye un apartado de reporting en el que se detallan las acciones a tomar en caso de detectar cualquier indicio o sospecha de acciones de corrupción y soborno que violen los principios y valores del Grupo. Adicionalmente, Planasa cuenta con una Política de denuncias a través de la cual comunica a sus trabajadores las diferentes vías de denuncia ante cualquier sospecha de

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

incumplimiento de las políticas o conductas establecidas entre los trabajadores de Planasa. Se trata de una guía para elevar las inquietudes y preocupaciones de los trabajadores ante situaciones de incumplimiento de políticas mediante la preservación de la identidad de los denunciantes.

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

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

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

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.

Principalmente, las aportaciones van dirigidas a ayuntamientos de las localidades donde opera Planasa España. No obstante, también se colabora con fundaciones y se participa en diferentes eventos; tanto en España como en Italia y Polonia.

10. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

10.1 POLÍTICA DE PLANASA

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

10.2 RIESGOS IDENTIFICADOS

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

10.3 GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE LA SOCIEDAD

10.3.1 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Planasa es un grupo con una firme intención de participar activamente en la mejora de la sociedad. En este sentido, lleva a cabo actuaciones especialmente enfocadas al impulso y desarrollo profesional de las zonas en

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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



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

En cuanto a las acciones de asociación o patrocinio, principalmente se han realizado aportaciones a asociaciones de empresarios del sector agrícola y clubs de fútbol que se encuentran en las comunidades donde el Grupo Planasa está presente. Mayoritariamente, estas acciones se han realizado en España, Francia, México y en las filiales de Este.

Asimismo, destacar que el Grupo Planasa favorece la contratación de personas del entorno más cercano, para ello, su prioridad es siempre alquilar en el pueblo más cercano.

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

10.3.2 SUBCONTRATACIÓN A PROVEEDORES

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

El Código de Conducta del Grupo está presente en todos los procesos de la actividad de las empresas españolas, el cual explícitamente indica que como condición para hacer negocios con el Grupo Planasa, se espera que los proveedores cumplan con los estándares recogidos en la misma sobre la responsabilidad social y que sus fuentes en la cadena de suministro también lo hagan.

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

Anualmente, se informa a los Proveedores y Contratistas, mediante carta, de las Buenas Prácticas Medioambientales.

Mediante esta carta se detalla al proveedor la importancia de su compromiso con medio ambiente, la calidad y la seguridad alimentaria, además de una serie de pautas y requisitos a cumplimentar.

10.3.2.3 SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORÍAS DE SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

Los cinco parámetros a cumplimentar por los proveedores son capacidad, cumplimiento de requisitos tales como medioambientales, calidad y seguridad alimentaria y técnica, cumplimiento de plazos, condiciones económicas y gestión administrativa.

10.3.3 CONSUMIDORES

10.3.3.1 MEDIDAS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

En la industria alimentaria, Planasa está certificado con la norma IFS Food; norma de seguridad alimentaria reconocida por la Global Food Safety Initiative (GFSI) dedicado a auditar empresas que fabrican alimentos o a

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

empresas que empaquetan productos alimentarios a granel. Estas auditorías se centran en la seguridad y calidad alimentaria de los productos procesados.

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

Además, están certificadas por Global Gap. Global Gap es una norma que abarca todo el proceso de producción del producto certificado, desde la elección de la semilla hasta la manipulación y expedición del producto. Garantiza el acceso del producto a los mercados, mejora la eficiencia operativa y la competitividad, e impulsa la mejora continua.

Para los consumidores y distribuidores, este certificado es una garantía de que los alimentos cumplen con los niveles establecidos de calidad y seguridad, y de que se han elaborado siguiendo los criterios de sostenibilidad, respetando la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, el medio ambiente y teniendo en cuenta el respeto a los animales.

Cabe destacar que el fruto de Francia, más específicamente el esparrago, está certificado con ZRP (Zéro Résidus de Pesticides), que verifica la producción del producto sin ningún tipo de pesticida.

Además, en Marruecos y Francia, ejecutan auditorías internas.

En cuanto a las auditorías internas, controlan que las fincas y los almacenes respeten las normas de higiene establecidos por normas vigentes aplicables dependiendo de país en el que se encuentren. A partir del análisis realizado, elaboran un Plan de Acciones para tomar medidas en los aspectos a mejorar.

En las instalaciones de Marruecos, realizan mensualmente un análisis residual a los frutos para comprobar que no existe riesgo de pesticidas en el producto; asegurándose la seguridad y la salud del consumidor. Además, también tienen un plan de análisis de microbiológicos de agua y fruta.

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

La satisfacción del cliente es un aspecto significativamente relevante para el Grupo Planasa, por ello disponen de un sistema para la gestión y seguimiento de las quejas y reclamaciones recibidas de los clientes.

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

11. INFORMACIÓN FISCAL

11.1 BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍS

En lo referente a los Beneficios obtenidos por país, la información a cierre del ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2019 es la siguiente (en miles de euros):

	Beneficio antes de impuestos*
España	24.711
México	3.829
EEUU	(5.796)



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Polonia	1.219
Francia	1.196
Otros EMEA	(991)
Asia	(401)
Sudamérica	(530)

* Sin eliminar los ajustes de consolidación.

11.2 IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

En relación al cobro/pago neto de impuesto sobre beneficio en el ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019, el resultado ha sido un pago de 1.463 miles de euros.

11.3 SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Asimismo, el Grupo ha recibido subvenciones de organismos públicos, las cuales se encuentran detalladas en la nota 12.3 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Planasa, por un importe bruto de 889 miles de euros.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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.	102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Localización de las actividades 102-6 Mercados servidos 102-7 Dimensión de la organización 102-40 Listado de grupos de interés 102-47 Lista de temas materiales	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.	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento 103-2 Enfoque de gestión y componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1., 7.1, 8.1, 9.1, 10.1	
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	5., 6.2, 7.2, 8.2, 9.2, 10.2	
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	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	6.3.1.1.	
· Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-11 Principio o enfoque de precaución	6.3.1.2.	
· Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	6.3.1.3.	
· Aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	6.3.1.4.	
· Provisiones y garantías para riesgos ambientales	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	6.3.1.5.	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	6.3.2.	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)	6.3.3.	



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		6.3.3.	
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 303)	6.3.4.1.	No se incluye el consumo de agua de EEUU al no llevarse un seguimiento del mismo.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 301)	6.3.4.2., 6.3.4.3.	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)	6.3.4.4., 6.3.4.5.	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305 Emisiones)	6.3.5.	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad)	6.3.6.	
2. Información sobre cuestiones sociales			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-7 Dimensión de la organización 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	7.3.1.1.	No se detalla información de China y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 2% sobre el gasto de personal consolidado y un 5,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7.3.1.2.	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7.3.1.3.	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		7.3.1.4.	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		7.3.1.5.	
Brecha Salarial		7.3.1.6.	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		7.3.1.7.	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		7.3.1.8.	
Implantación de medidas de desconexión laboral		7.3.1.9.	
Empleados con discapacidad		7.3.1.10.	

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Organización del tiempo de trabajo		7.3.2.	
Número de horas de absentismo		7.3.2.1.	<p>No se detallan horas de absentismo de México y Francia, al no haberse monitorizado esta información en el ejercicio.</p> <p>No se detallan horas de absentismo de Italia, Holanda, Rumania, Chile y China, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 4,2% sobre el gasto de personal consolidado y un 6,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.</p>
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		7.3.2.2.	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad)	7.3.3.1.	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		7.3.3.2	<p>No se detallan accidentes de trabajo de México, al no haberse monitorizado esta información en el ejercicio.</p> <p>No se detallan accidentes de trabajo de Italia, Holanda, Rumania, Chile, Polonia y China, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 6,6% sobre el gasto de personal consolidado y un 7,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.</p> <p>No se desagrega la información por sexo.</p> <p>No se desagrega la información de enfermedades profesionales.</p>
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		7.3.4.1.	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		7.3.4.2.	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		7.3.4.3.	
Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)	7.3.5.1.	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	7.3.5.2.	Las horas de formación de España no se desglosan por categoría profesional.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

			No se detalla información de China y Chile, al considerarse filiales no materiales por suponer en total un 2% sobre el gasto de personal consolidado y un 5,1% sobre el número total de empleados al 31 de marzo de 2019.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		7.3.6.	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	7.3.7	
Planes de igualdad	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	7.3.7	
Medidas adoptadas para promover el empleo		7.3.7	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		7.3.7	
La Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		7.3.6	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		7.3.7	
3. Información sobre respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	8.3.1.	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	8.3.1.	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética	8.3.2.	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva)	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	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	9.3.1.	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 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		10.3.1.	



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	10.3.1.	
Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Participación en asociaciones	10.3.1.	
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	10.3.2.1., 10.3.2.2	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas		10.3.2.3.	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	10.3.3.1.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	10.3.3.2.	
Beneficios obtenidos por país		11.1.	
Impuestos sobre beneficios pagados		11.2.	
Subvenciones públicas recibidas		11.3.	



31 de julio de 2019

CERTIFICADO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

El Órgano de Administración de Tigruti ITG, S.L.U. en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital, han formulado con fecha 31 de julio de 2019 el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2019, con vistas a su verificación por los auditores y posterior aprobación por la Junta General de Socios. Dicho Estado de Información No Financiera Consolidado está extendido en 35 folios.

Muy atentamente,

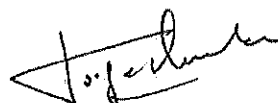


D. Francisco Javier Gómez Domínguez
Secretario no Consejero
de Tigruti ITG, S.L.U.

TIGRUTI ITG, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2019



Blue Label Capital, S.L.U representada por
D. Alexandre Pierron Darbonne
Presidente



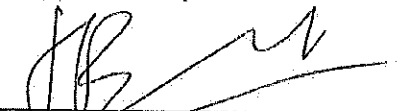
D. Jorge Quemada Sáenz-Badillos
Vocal



D. Miguel Juan Segura Martín
Vocal



D. Thilo Sautter
Vocal



D. Henri Yves Marie Boulliot
Vocal

Valtierra, 31 de julio de 2019

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE TIGRUTI, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2019

Al Socio Único de Tigruti, S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiero Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019, de Tigruti, S.L.U., y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte, como Anexo, del Informe de Gestión consolidado adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 12 "Tabla de referencia de Requerimientos de la Ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) del EINF" incluida en el Anexo al Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF, incluido en el Anexo del Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Tigruti, S.L.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 12 "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) del EINF" incluida en el Anexo al Informe de Gestión consolidado adjunto.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos

documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación Independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 5 del EINF "Análisis de materialidad", considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019.
- Revisión de la Información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

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

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

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

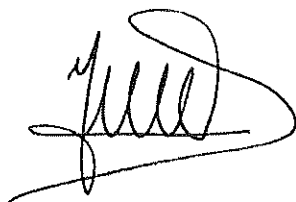
Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos y los posibles efectos de las cuestiones descritas en el párrafo "Fundamentos de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 12 "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del EINF incluido en el Anexo al Informe de Gestión consolidado adjunto.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.



Iñigo Úrculo

31 de julio 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2019 NÚM. 0115/11024
10.00 EUR

Nº 003062