



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

**Ejercicio anual terminado
el 30 de junio de 2025**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE	
1.	INTRODUCCIÓN 3
2.	MODELO DE NEGOCIO 3
3.	HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS 10
4.	PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME 10
5.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS 10
6.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES 11
6.1	<i>Política de PLANASA</i> 11
6.2	<i>Riesgos identificados</i> 12
6.3	<i>Gestión y desempeño medioambiental</i> 12
6.3.1	General 12
6.3.2	Contaminación y cambio climático 13
	Alcances y metodología 14
6.3.3	Economía Circular y prevención y gestión de residuos 15
6.3.4	Uso sostenible de recursos 17
6.3.5	Protección de la biodiversidad 21
7.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 21
7.1	<i>Política de PLANASA</i> 21
7.2	<i>Riesgos identificados</i> 21
7.3	<i>Gestión y desempeño social</i> 22
7.3.1	Empleo 22
7.3.2	Organización y control del trabajo 27
7.3.3	Salud y seguridad 29
7.3.4	Relaciones Sociales 31
7.3.5	Formación 32
7.3.6	Accesibilidad 33
7.3.7	Igualdad y no discriminación 34
8.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 35
8.1	<i>Política de PLANASA</i> 35
8.2	<i>Riesgos identificados</i> 35
8.3	<i>Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos</i> 35
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 35
8.3.2	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos 36
8.3.3	Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil 36
9.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 36
9.1	<i>Política de Planasa</i> 36
9.2	<i>Riesgos identificados</i> 37
9.3	<i>Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno</i> 37
9.3.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales 37
9.3.2	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 38
10.	COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD 38
10.1	<i>Compromiso con los ODS y el Pacto Mundial de Naciones Unidas</i> 38
10.2	<i>Riesgos identificados</i> 39
10.3	<i>Gestión y desempeño de la sociedad</i> 39
10.3.1	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible 39
10.3.2	Subcontratación a proveedores 40
10.3.3	Consumidores 41
11.	INFORMACIÓN FISCAL 44
11.1	<i>Beneficios obtenidos por país</i> 44
11.2	<i>Impuestos sobre beneficios pagados</i> 44
11.3	<i>Subvenciones públicas recibidas</i> 45
12.	HECHOS POSTERIORES 45
13.	TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 INF Y CONTENIDOS DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (INDICADORES GRI) 45

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

El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025, con especial atención a aquellos temas más relevantes para estos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo Planasa.

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

Con fecha 11 de enero de 2024, se hace efectivo el contrato de compraventa mediante el cual, el grupo alemán EW Group, GmbH, adquiere a través de la Sociedad de nueva creación PG Topco, S.à r.l. el 100% de las participaciones de la sociedad luxemburguesa, PG Topco I, S.à r.l., convirtiéndose por tanto en el accionista último de la Sociedad dominante y, por tanto, del Grupo Planasa. EW Group, GmbH, formula cuentas anuales consolidadas con cierre de 30 de junio de 2025, las cuales se depositan en los registros oficiales alemanes.

Asimismo, con fecha 11 de enero de 2024, el Socio único de la Sociedad dominante ha acordado modificar el ejercicio social de manera que el mismo se desarrollará entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente. Como consecuencia de lo anterior, el Grupo y la mayoría de las sociedades que lo componen pasaron a tener un ejercicio social que comenzó el 1 de abril de 2024 y finalizó el 30 de junio de 2024.

Por ello, este Estado de Información No Financiera cubre el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025. La información contenida en el mismo referida al ejercicio terminado el 30 de junio de 2024, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio de tres meses finalizado el 30 de junio de 2024.

2. MODELO DE NEGOCIO

Nuestra trayectoria empresarial se remonta a 1887, cuando Amand Darbonne, agricultor pionero en su sector, inició la producción de plantas deshidratadas y aromáticas. Casi noventa años después, en 1973, su nieto Amand Marc Darbonne, en colaboración con la Caja de Ahorros de Navarra, fundó Plantas de Navarra, S.A., actualmente conocida como Planasa, con el objetivo de optimizar el cultivo de espárragos.

En sus inicios, la compañía se centró en la agricultura de hortalizas; no obstante, gracias a una visión estratégica y un enfoque innovador, amplió progresivamente su actividad, diversificando su cartera de productos y servicios para responder a las nuevas demandas del mercado y consolidar su posicionamiento en el sector agrícola.

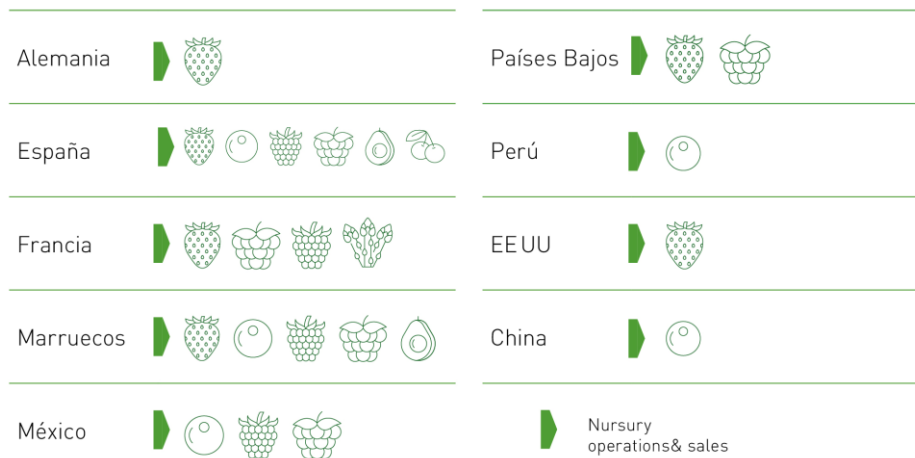
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Nuestra misión es desarrollar variedades únicas y de alta calidad mediante la aplicación de métodos de mejora vegetal tradicionales (*breeding*) en combinación con el uso e implementación de tecnología aplicada a obtención vegetal y a la actividad de vivero. El *breeding* o mejora genética nos permite responder eficazmente a los desafíos del cambio climático y a las crecientes expectativas de los consumidores, asegurando calidad, rendimiento y sostenibilidad a través de la identificación de las variedades que mejor se adaptan a las necesidades de los productores.

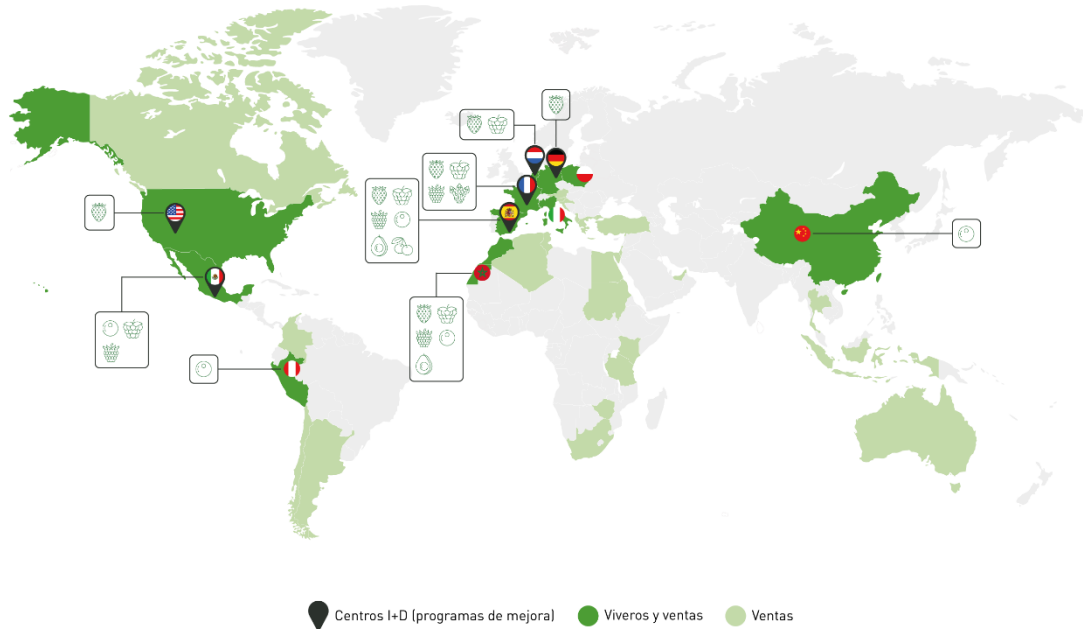


Buscamos ofrecer a nuestros clientes las mejores variedades, a través de nuestras operaciones de vivero que producen material vegetal de primera calidad y garantizan un contacto más cercano con el cliente – complementado por un continuo soporte técnico, que nos permite colaborar estrechamente con los agricultores para que juntos obtengamos el máximo rendimiento de las variedades de Planasa. También, somos los principales productores europeos de endibias frescas y cultivamos, en menor medida, productos frescos como la frambuesa, el arándano, el espárrago o el aguacate para su venta directa a los minoristas en Europa.



Contamos con aproximadamente 2.000 hectáreas distribuidas en ocho localizaciones estratégicas a nivel mundial —España, Polonia, Marruecos, Estados Unidos, México, Perú, Rumanía y China—, lo que nos proporciona la flexibilidad necesaria para adaptarnos a las condiciones climáticas y agronómicas de cada región.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Cuidamos meticulosamente cada fase del proceso productivo, desde la selección de la variedad hasta la entrega al cliente, garantizando precocidad, productividad y rusticidad en nuestras plantas. Además, incorporamos tecnología de vanguardia que nos permite mejorar la toma de decisiones en tiempo real, anticipar problemas agronómicos y obtener conclusiones relevantes a partir de los resultados de las plantaciones.

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



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



INVESTIGACIÓN

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



CALIDAD

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



COLABORACIÓN

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En Grupo Planasa estructuramos nuestra actividad en tres grandes áreas de actuación: Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) o *breeding*, Viveros, y Soporte Técnico. Además, mantenemos nuestra actividad en la producción de producto fresco, con presencia en categorías como frambuesa, arándano, aguacate y endibia. La producción y comercialización de Grupo Planasa se divide en tres principales categorías alimenticias:



INNOVACIÓN Y DESARROLLO

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

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

El *breeding* o mejora genética vegetal es una parte esencial de esta estrategia de innovación. Nos permite no solo dar respuesta a los desafíos del cambio climático, sino también anticiparnos a las expectativas de los consumidores, asegurando la calidad, el rendimiento y la sostenibilidad de los cultivos. A través de una combinación de conocimiento científico, experiencia agronómica y tecnología avanzada, identificamos y desarrollamos las variedades que mejor se adaptan a cada entorno y a las necesidades de los productores, consolidando nuestro liderazgo en innovación vegetal a nivel global.

En el marco de nuestros programas de mejora vegetal, Planasa desarrolla distintas líneas de *breeding* que se enfocan en aspectos clave de la productividad, la sostenibilidad y la experiencia del consumidor:

- **Planasa Genetic:** engloba nuestros programas de investigación y desarrollo genético, centrados en la creación de variedades innovadoras con un equilibrio óptimo entre calidad, sabor, rendimiento y resistencia a enfermedades.
- **Planasa Earliness:** orientada a obtener variedades de maduración temprana, que permitan al productor acceder antes al mercado y optimizar la rentabilidad de su campaña.
- **Planasa Premium:** se enfoca en la excelencia organoléptica y en la diferenciación por calidad, ofreciendo frutas con mejor sabor, textura y apariencia, dirigidas a los segmentos más exigentes del mercado.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- **Planasa Yield:** dedicada al desarrollo de variedades con mayor productividad y eficiencia agronómica, contribuyendo a reducir costes y mejorar la sostenibilidad de las explotaciones.
- **Planasa Shelf Life:** centrada en mejorar la vida útil postcosecha de las frutas, garantizando que mantengan su frescura, calidad y propiedades sensoriales durante más tiempo a lo largo de la cadena de distribución.
- **Planasa Jumbo:** orientada a la obtención de variedades con frutos de mayor calibre y apariencia atractiva, respondiendo a las tendencias de consumo que valoran el aspecto visual y el tamaño del producto.

VIVEROS

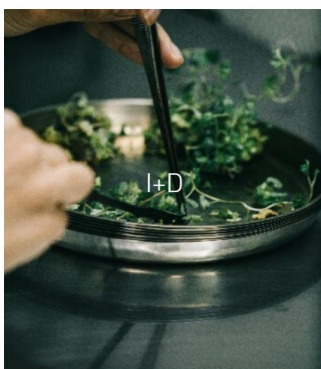
Somos uno de los mayores viveristas del mundo de plantas de fresa, frambuesa, arándano y espárrago, así como de semillas de ajo, y árboles frutales. Contamos con aproximadamente 2.000 hectáreas localizadas en España, Polonia, Marruecos, China, Estados Unidos, Perú y México.

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

SOPORTE TÉCNICO

Ofrecemos un acompañamiento técnico integral a nuestros clientes durante todas las fases del proceso productivo. Nuestro objetivo es transformar la confianza que depositan en nosotros en resultados tangibles, poniendo a su servicio nuestra experiencia y conocimiento tecnológico. A través del uso de tecnologías avanzadas y una firme apuesta por la innovación, conseguimos avances significativos que nos permiten optimizar la eficiencia, minimizar el desperdicio alimentario y elevar la calidad de nuestros productos.

Nuestro compromiso se centra en garantizar una comunicación eficaz y transparente con los clientes, proporcionando asistencia técnica y asesoramiento especializado a lo largo de todo el ciclo productivo.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En coherencia con estos principios, nuestras operaciones se sustentan sobre tres pilares esenciales que guían toda nuestra actividad.

- **Calidad:** cuidamos cada etapa del proceso productivo para obtener plantas y frutos de excelencia.
- **Producción:** aplicamos planes de manejo y fertilización adaptados a cada variedad y entorno, optimizando su desarrollo en el campo.
- **Tecnología:** incorporamos herramientas de última generación, como sensores de temperatura y humedad, junto con sistemas digitales que permiten la recopilación y análisis de datos en tiempo real, facilitando decisiones más precisas y eficientes.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

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

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

VISIÓN

Ser líder mundial en la obtención de *berries*, produciendo plantas de alta calidad en los viveros y ofreciendo apoyo técnico a los clientes.

VALORES

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



Sostenibilidad

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



Satisfacción del cliente

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



Mejora continua

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



Innovación constante

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



Trabajo en equipo

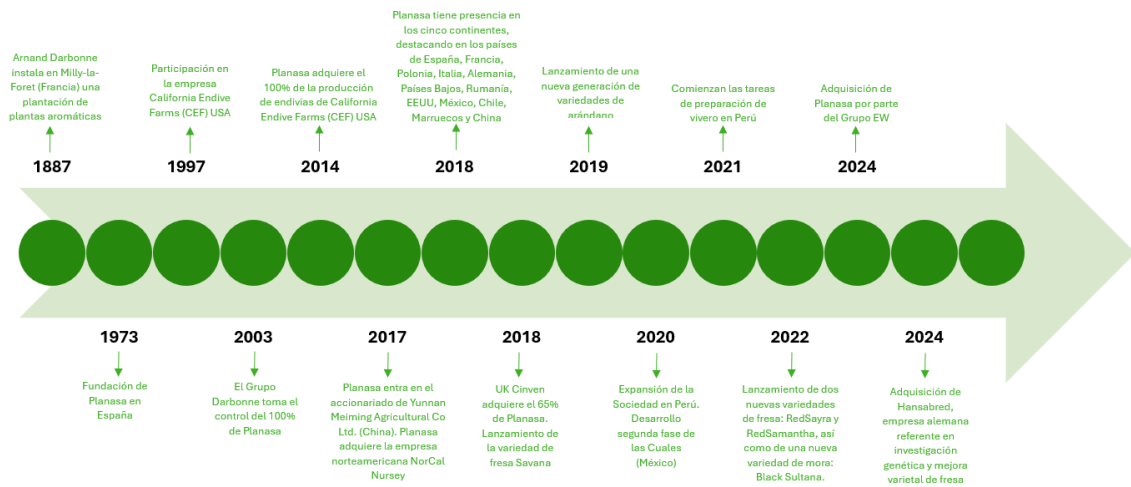
Compartir los conocimientos, las ideas y la experiencia para tomar juntos las mejores decisiones.



Compromiso con las personas

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

3. HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS



4. PRINCIPALES CIFRAS DE PLANASA EN EL PERÍODO DEL INFORME

Las principales cifras de Grupo Planasa en el ejercicio terminado el 30 de junio de 2025 son las siguientes:



5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS

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

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

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

Las redes sociales constituyen uno de nuestros principales canales de comunicación externa, ya que facilitan el diálogo con nuestros grupos de interés y nos permiten compartir, de manera

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ágil y efectiva, los avances e iniciativas más relevantes de la organización. Asimismo, participamos activamente en congresos, conferencias y seminarios del sector, espacios que contribuyen al fortalecimiento, la actualización y la ampliación de nuestros conocimientos técnicos, así como a la creación y consolidación de alianzas estratégicas con socios clave que nos permiten incorporar nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia y precisión en la selección de variedades más sostenibles. Asimismo, disponemos de una política ESG que establece los principales compromisos y objetivos que asumimos en la organización en materia ambiental, social y de buen gobierno e identifica los principales grupos de interés con los que mantenemos una comunicación fluida y periódica:

- 1) Clientes: fomentamos relaciones sólidas y duraderas asegurándonos que cumplimos con las expectativas y estándares de calidad exigidos. Para ello, nos basamos en 3 pilares básicos: investigación, calidad y colaboración intentando constantemente incrementar la satisfacción de sus clientes e impulsando la alimentación saludable.
- 2) Empleados: favorecemos un dialogo continuo con el personal asegurando el desarrollo personal y profesional, así como un entorno de trabajo seguro y saludable. Para ello, nos basamos en garantizar la diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación en la gestión de personas y velamos porque su comportamiento se ajuste al Código de Conducta del Grupo.
- 3) Proveedores: nos aseguramos de que la cadena de suministro está alineada con los valores y exigencias en materia de seguridad y salud, respecto a los derechos humanos y laborales, medio ambiente, ética e integridad, garantizando los compromisos en materia ESG.
- 4) Accionistas y comunidad financiera: interactuamos periódicamente con ellos para asegurar la transparencia e información periódica de actuaciones, promoviendo la involucración y colaboración en aspectos clave de nuestra actividad.
- 5) Comunidad local: construimos vínculos sólidos con las comunidades en las que se opera, impulsando iniciativas sociales que contribuyan al desarrollo y prosperidad de la población, con el objetivo de apoyar a los colectivos más vulnerables y reducir desigualdades sociales.

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

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

6. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

6.1 Política de PLANASA

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Finalmente destacar que contamos con un documento, "**protocolo con proveedores**", en donde se revisa que los proveedores del Grupo cumplan ciertas medidas y controles para minimizar el impacto ambiental y asegurar la calidad y seguridad alimentaria de los productos. Por otro lado, desde Planasa se realiza un **proceso de evaluación de proveedores** en materia de ESG, para asegurar que estos cumplen con unos mínimos estándares y requerimientos a nivel medioambiental, social y de buen gobierno. Para ello, se evalúa periódicamente la actuación en ESG de los principales proveedores de EMEA y se está cerrando el proceso con los proveedores del grupo para Americas a través de una serie de cuestionarios para conocer su nivel de madurez en temas de sostenibilidad e identificar posibles áreas de mejora.

6.2 Riesgos identificados

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

- Cambios en la legislación ambiental.
- Incremento de los costes energéticos y de materias primas, así como la escasez de estos recursos.
- Riesgos derivados de los efectos del cambio climático.

6.3 Gestión y desempeño medioambiental

6.3.1 General

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

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

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

6.3.1.2 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Se dispone de procedimientos medioambientales en cumplimiento de la normativa aplicable en cada ubicación geográfica, así como sistemas del seguimiento y medición de los aspectos medioambientales.

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

Como novedad, este año se ha obtenido la certificación Global GAP para la producción de fruta fresca (FP) de aguacate en Huelva y la certificación Global GAP en Planasa Perú, ampliando así el alcance de nuestros estándares de sostenibilidad y trazabilidad a nuevas localizaciones y cultivos del Grupo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En la actualidad, en las diversas filiales del Grupo se han implementado planes para la gestión de residuos, la valoración de aspectos medioambientales, los planes anuales y de emergencia y su evaluación anual, así como el seguimiento de toda la normativa medioambiental aplicable.

6.3.1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En los últimos años, se ha incorporado el uso de la tecnología IoT en la actividad del Grupo, siendo una herramienta fundamental para alcanzar los compromisos ambientales ya que permite obtener información precisa en tiempo real en las áreas de cultivo y tomar decisiones basadas en la eficiencia en el uso de recursos como la energía, el agua o los fertilizantes, minimizando de esta forma nuestro impacto ambiental. Este sistema se ha optimizado durante este período para seguir disminuyendo nuestro impacto ambiental.

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

6.3.1.4 Aplicación del principio de precaución

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

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

6.3.1.5 Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

A 30 de junio de 2025 y 30 de junio de 2024 no existía registrada en el balance consolidado, al no ser necesaria, provisión alguna para riesgos y gastos derivada de actuaciones medioambientales, ni existen litigios en curso, indemnizaciones ni contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente. Asimismo, los Administradores de la Sociedad principal no anticipan pasivos relevantes en este sentido en caso de inspección, considerando que el Grupo cuenta con suficiente cobertura a través de pólizas de seguros de responsabilidad civil.

6.3.2 Contaminación y cambio climático

En línea con el compromiso del Grupo Planasa de contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático, la compañía realiza la medición de su Huella de Carbono con el objetivo de conocer, controlar y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a su actividad.

Desde 2021, el cálculo se lleva a cabo conforme a las directrices del **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)**, metodología internacional de referencia para la cuantificación y reporte de emisiones corporativas. Se han evaluado los Alcances 1, 2 y determinados indicadores del Alcance 3, incluyendo las emisiones derivadas del uso de combustibles fósiles, fertilizantes y productos fitosanitarios, el consumo de electricidad y la adquisición de bienes y servicios.

Con el fin de garantizar la precisión y homogeneidad de los datos, Planasa ha reforzado sus procedimientos de recopilación y análisis, incorporando un software especializado de medición proporcionado por la consultora Persefoni, que permite obtener resultados más exactos y comparables en todas las geografías en las que opera el Grupo.

La Huella de Carbono constituye un indicador clave dentro de la estrategia ambiental de Planasa, ya que permite disponer de un inventario detallado de las emisiones de CO₂e derivadas de sus operaciones, identificar oportunidades de mejora y orientar las acciones de mitigación y eficiencia energética.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En este sentido, Planasa está elaborando un Plan de Reducción de la Huella de Carbono que actuará como hoja de ruta para cumplir con los compromisos medioambientales definidos en su Política ESG. En relación con este Plan, ya ha sido presentado en el Comité de ESG, si bien actualmente se continúa trabajando en la definición tanto de las medidas a implementar como de los objetivos concretos de reducción de la huella de carbono a 2030. Se espera poder cerrarlo en los próximos meses, estructurándolo en torno a tres ejes principales impulsados por el área ESG de la compañía.

- Impulsar la lucha contra el cambio climático.
- Fomentar la economía circular
- Usar los recursos de forma responsable y eficiente.

Alcances y metodología

El cálculo incluye las emisiones directas (Alcance 1) generadas por fuentes propias controladas por la organización, las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad (Alcance 2) y las otras emisiones indirectas (Alcance 3) vinculadas a la actividad de terceros, sobre las que la compañía no tiene control operativo.

Entre los principales indicadores considerados se encuentran el consumo de combustibles fósiles, el uso de fertilizantes y productos fitosanitarios, el consumo eléctrico y la adquisición de bienes y servicios.

En el Alcance 1, se incluyen las emisiones derivadas de la combustión móvil y estacionaria y el uso de fertilizantes. Además, durante este año se ha añadido una nueva categoría, las emisiones derivadas de gases refrigerantes.

Para las emisiones de Alcance 2, el cálculo se ha realizado aplicando el enfoque location-based-industry, basado en los factores de emisión de las comercializadoras de electricidad de cada país, criterio que también se ha utilizado para el Alcance 3.

El Alcance 3 incluye las emisiones indirectas generadas a lo largo de la cadena de valor, es decir, aquellas que no son controladas directamente por la organización pero que están asociadas a su actividad. En el caso de Planasa, se han considerado las siguientes categorías principales: bienes y servicios adquiridos, transporte y distribución upstream, residuos generados en las operaciones, viajes de negocios.

Para el cálculo de la categoría de bienes y servicios adquiridos, se ha aplicado una metodología económica basada en el gasto anual por categoría de proveedor. Los importes económicos (en euros) se introducen en el software especializado de cálculo de huella de carbono, que asigna un factor de emisión (kg CO₂e/€) a cada tipo de gasto, permitiendo estimar las emisiones indirectas asociadas.

Los datos del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y del ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio 2024 en relación con las emisiones de CO₂e Alcance 1, 2 y 3 del Grupo Planasa se presentan a continuación:

	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Emisiones de CO2 Alcance 1 (toneladas)	12.057	1.918
Combustión móvil	2.241	459
Uso de fertilizantes en tierra cultivable	3.549	475
Emisiones fugitivas - Industrial	4.365	-
Combustión estacionaria	1.902	984
Emisiones de CO2 Alcance 2 (toneladas)	6.371	1.444
Electricidad adquirida	6.371	1.444

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Emisiones de CO2 Alcance 3 (toneladas)	235.650	2.320
Bienes y servicios adquiridos	202.460 ¹	582
Bienes de capital	7.057	-
Transporte y distribución upstream	22.769	-
Residuos generados en operaciones	178	125
Viajes de negocios	3.186	1.613
TOTAL	254.078	5.682

De acuerdo con los resultados obtenidos, las emisiones de Alcance 3 representan aproximadamente el 93% del total de emisiones de gases de efecto invernadero del Grupo Planasa, lo que refleja la importancia de la cadena de suministro en la gestión de la huella de carbono y en la estrategia de descarbonización de la compañía.

La variación observada en las emisiones de los Alcances 1, 2 y 3 con respecto al ejercicio anterior se debe, principalmente, a dos factores. En primer lugar, el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025 comprende un periodo de 12 meses, mientras que el ejercicio comparativo, cerrado el 30 de junio de 2024, abarcaba únicamente 3 meses. En segundo lugar, durante este ejercicio se ha incorporado por primera vez la Categoría 1 dentro del Alcance 3, correspondiente a bienes y servicios adquiridos, lo que ha generado un incremento significativo en las emisiones totales registradas.

No obstante, si la comparación se realiza con el ejercicio anual de 12 meses terminado el 31 de marzo de 2024, se observa una evolución claramente positiva en las emisiones directas e indirectas. En dicho ejercicio, el total de emisiones de CO₂ de los Alcances 1 y 2 ascendía a 59.978, mientras que en el ejercicio actual se registra un descenso significativo de estas emisiones. Esta reducción es resultado directo de la implementación progresiva de nuevas políticas y prácticas corporativas orientadas a la eficiencia energética, la optimización de consumos y la mejora de los procesos operativos.

Este resultado refuerza el compromiso del Grupo con la identificación y gestión de las emisiones indirectas de la cadena de valor, así como con la definición de acciones específicas orientadas a reducir su impacto climático a lo largo del tiempo.

6.3.3 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

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

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

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

- Los envases vacíos se incorporan al proceso de producción para fabricar nuevos envases tras su lavado en las plantas de recuperación de los gestores. Posteriormente, existen envases reutilizables utilizados por los proveedores del Grupo. Para ver más información respecto de este proyecto véase apartado 6.3.4.3.

¹ Este año se incorpora por primera vez la información relativa a la Categoría 1 del Alcance 3, correspondiente a bienes y servicios adquiridos.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- El cartón y el papel se segrega del resto de residuos y se recupera. La madera, separada, se pica y se recicla.
- El subproducto (raíz, hojas, ramas, etc.) sirve para alimentación animal o de relleno para otras fincas.
- La chatarra se vende y recupera en los altos hornos, a donde llega a través del gestor autorizado.
- Lámparas, luminarias y tubos fluorescentes, a través del gestor autorizado, llegan a la planta de recuperación. Aparatos electrónicos y material de desecho ofimático como los tóneres, también se gestionan para su recuperación y separación en componentes en plantas especializadas.

Por otro lado, Planasa, consciente de la sensibilidad de la materia, se ha dotado de técnicas específicas para asegurar el correcto tratamiento de residuos peligrosos. Estos cuentan con fichas técnicas específicas en las que se detalla, entre otras, el residuo, el origen, el gestor autorizado del mismo, información general (frecuencia, cantidad de generación anual aproximada, etc.), contenedores designados para el almacenamiento, punto de acumulación, normas de manipulación, registro de salida y responsabilidades y medidas preventivas y correctivas.

En esta línea, Planasa Viveros, sociedad con más capacidad para generar impacto en la gestión de residuos peligrosos, se ha marcado como objetivo empezar a monitorizar y reducir la producción de los mismos. Para ello, se ha contratado a un asesor externo independiente (ASIMTRA), para que realice la labor de consejero Seguridad de Mercancías Peligrosas. Entre las principales labores externalizadas se encuentran las siguientes:

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

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

Asimismo, el Grupo desarrolla una iniciativa de economía circular en colaboración con diferentes socios, consistente en el procesamiento de desechos orgánicos de la fresa para su conversión en sustratos, contribuyendo así a la reducción de residuos y al aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

6.3.4.2 Residuos generados

Los principales datos referentes a la generación de residuos del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024, se presentan a continuación:

	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Residuos generados (tn)	10.461.395	2.968.757

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La diferencia significativa respecto al ejercicio de tres meses cerrado a junio de 2024 se debe principalmente a que dicho periodo abarca solo tres meses. En relación a los residuos generados, las filiales de España representan la mayor parte del total, generando un 97% del total.

6.3.4 Uso sostenible de recursos

6.3.4.1 Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

En Planasa, el agua es un recurso esencial para nuestras operaciones, por lo que hemos desarrollado una estrategia integral de gestión del agua basada en la eficiencia, la innovación tecnológica y la sostenibilidad. Nuestro objetivo es minimizar el consumo de agua, garantizar su uso responsable y promover su utilización óptima en todas nuestras áreas de actividad y ubicaciones.

Los principales datos referentes al consumo de agua del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024, se presentan a continuación:

	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Consumo agua (m3) ²	12.737.470	5.035.330

La diferencia significativa respecto al ejercicio cerrado a junio de 2024 se debe principalmente a que dicho periodo abarca solo tres meses, mientras que los ejercicios finalizados en junio de 2025 y marzo de 2024 comprenden doce meses completos. El consumo de agua del Grupo durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024 fue de 11.220.621 (m3)². Comparando los dos ejercicios anuales, el consumo de 2025 supone un incremento aproximado del 13,5 % respecto al registrado en marzo de 2024, variación que se considera coherente con el crecimiento de la actividad y la ampliación operativa del Grupo durante el ejercicio.

Al extrapolar los datos de consumo de agua correspondientes al periodo fiscal de tres meses (abril-junio 2024) al ejercicio completo de doce meses (junio 2024-junio 2025), se observa un incremento en el consumo estimado. Esta diferencia se explica principalmente por la estacionalidad de las campañas del Grupo, es decir, por las variaciones en la actividad productiva a lo largo del año, que generan picos de consumo en determinadas temporadas, así como por el aumento general de la actividad del negocio.

Además, Planasa sigue con la implementación de sistemas de riesgo más eficientes que ayuden a reducir el consumo de agua en los cultivos y se utiliza tecnología IoT, que permite detectar ineficiencias en el uso del agua y, en consecuencia, tomar decisiones orientadas a minimizar su uso en la medida de lo posible.

En concreto, entre las medidas más destacadas implementadas para reducir y optimizar el consumo de agua, se incluyen las siguientes:

- Monitorización de pivots (sistemas de riego móviles): permite controlar de forma remota el movimiento y funcionamiento de los sistemas de riego, así como su activación y desactivación automática en función de parámetros agroclimáticos. Esta tecnología, actualmente operativa en España, mejora la precisión del riego y contribuye a reducir significativamente el uso de agua y fertilizantes.
- Implantación progresiva de sistemas de riego más eficientes: hemos avanzado en la instalación de sistemas de riego por goteo en el cultivo de fresa en suelo, especialmente en España, Polonia y Estados Unidos, y en sistemas de hidroponía en México, optimizando la aplicación del agua directamente en la zona radicular. Además, en México y Perú se han implementado sistemas automatizados de riego, que permiten una gestión más precisa de la humedad del suelo y un mayor control del consumo.

² El total del consumo de agua corresponde a los países de USA, España, Rumania, Polonia, Perú, Marruecos, México, Francia y China.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- En España, se ha implementado el riego por goteo en 138 hectáreas de fresa, logrando reducciones en el uso de agua y fertilizantes de entre un 31% y un 40%.
- En Perú, se utilizan sustratos específicos que permiten reducir el ciclo de engorde de las plantas de cuatro a tres meses, lo que implica un menor consumo de agua y fertilizantes. Aunque todavía no se dispone de datos cuantitativos, se prevé medir el impacto al cierre del ejercicio fiscal. Además, el uso de estaciones meteorológicas y sensores de humedad ha permitido aumentar la eficiencia de riego y reducir la incidencia de enfermedades en los cultivos.
- Nuevas variedades adaptadas a la eficiencia hídrica: a través de nuestro programa de mejora genética (*breeding*), trabajamos en el desarrollo de variedades más resilientes al estrés hídrico, capaces de mantener altos niveles de rendimiento con un menor consumo de agua y una huella hídrica reducida.
- Aplicación de tecnología IoT e inteligencia artificial: utilizamos sensores conectados y modelos de machine learning para la predicción del rendimiento de cultivos como la frambuesa en España y Marruecos, lo que permite ajustar las necesidades de riego y fertilización de forma más precisa.
- Uso de imágenes satelitales y drones: hemos desarrollado proyectos de captura y análisis de índices satelitales, que mediante algoritmos matemáticos permiten detectar ineficiencias en el uso del agua, optimizar el riego y realizar una detección temprana de plagas y enfermedades. Este sistema ya está operativo en España y se encuentra en fase de implementación en Polonia y Estados Unidos.
- Sistemas de almacenamiento y aprovechamiento del agua: promovemos el uso de infraestructuras que facilitan la reutilización y conservación del recurso, adaptando las soluciones a las condiciones de cada región.

Asimismo, el agua utilizada en nuestras actividades de vivero procede de asociaciones de regantes y de pozos propios autorizados por las autoridades competentes en cada país, garantizando así el cumplimiento normativo y la calidad del recurso.

Gracias a nuestra apuesta por la tecnología, la innovación y la digitalización, avanzamos hacia una gestión hídrica más sostenible y eficiente, que nos permite realizar un seguimiento constante del consumo y adoptar decisiones basadas en datos para su optimización.

Atendiendo al consumo por regiones principales donde el grupo tiene presencia (EMEA³, América⁴ y APAC⁵) el detalle del consumo de agua es el siguiente:

Ejercicio cierre 30.06.2025	EMEA	América	APAC
Consumo de agua	61%	39%	0%

Ejercicio cierre 30.06.2024	EMEA	América	APAC
Consumo de agua	49%	51%	0%

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

³ La información de EMEA se compone de Alemania, Francia, Polonia, Marruecos, Rumanía y España.

⁴ La información de América se compone de USA, Perú y México.

⁵ La información de APAC corresponde a los países de Asia – Pacífico. En específico únicamente es China, el cual el consumo total a cierre 30.06.2025 es de 54.000 m³, que corresponde a un 0,41% sobre el consumo total del Grupo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

6.3.4.2 Consumo de materias primas

Los datos del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 en relación con el consumo de las principales materias primas del Grupo Planasa se presenta a continuación:

Ejercicio cierre 30.06.2025	Envases y embalajes	Abonos	Fitosanitarios
Unidades	38.772.932	685.818	28.042
Metros	4.197.877	-	1.197.289
Kilogramos	3.738.855	5.066.784	63.812
Litros	843	20.114.018	183.628

Ejercicio cierre 30.06.2024	Envases y embalajes	Abonos	Fitosanitarios
Unidades	13.230.801	122.170	2.907
Metros	1.620.365	-	-
Kilogramos	439	1.165.939	8.254
Litros	-	5.562.880	5.532.950

6.3.4.3 Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas

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

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

6.3.4.4 Consumo directo e indirecto de energía

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

A continuación, mostramos los datos de electricidad del Grupo Planasa respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024:

	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Consumo luz (kWh)	25.135.306	5.417.083

La diferencia significativa respecto al ejercicio cerrado a junio de 2024 se debe principalmente a que dicho periodo abarca solo tres meses, mientras que los ejercicios finalizados en junio de 2025 y marzo de 2024 comprenden doce meses completos. El consumo de electricidad del Grupo durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024 fue de 21.050.264 kWh. Comparando los dos ejercicios anuales, el consumo de 2025 supone un incremento aproximado del 19,4 % respecto al registrado en marzo de 2024, variación que se considera coherente con el crecimiento de la actividad y la ampliación operativa del Grupo durante el ejercicio.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En Grupo Planasa seguimos avanzando en nuestra estrategia de eficiencia energética, electrificación y reducción de emisiones, integrando la innovación tecnológica y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones. Nuestro objetivo es minimizar la huella de carbono, optimizar el consumo eléctrico y sustituir progresivamente los equipos y vehículos de combustión por alternativas más limpias y eficientes.

En relación a los datos de consumo de gasoil, detallamos la siguiente información respecto del consumo habido en el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024:

	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Consumo gasoil (l)	1.950.547	532.322

La diferencia significativa respecto al ejercicio cerrado a junio de 2024 se debe principalmente a que dicho periodo abarca solo tres meses, mientras que los ejercicios finalizados en junio de 2025 y marzo de 2024 comprenden doce meses completos. El consumo de gasoil del Grupo durante el ejercicio cerrado a 31 de marzo de 2024 fue de 1.857.146 litros. Comparando los dos ejercicios anuales, el consumo de 2025 supone un ligero ascenso aproximado del 5 % respecto al registrado en marzo de 2024, lo que nos muestra una ligera variación que muestra una tendencia continuista con respecto a ejercicios anteriores.

6.3.4.5 Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables y reducción en el uso del combustible

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

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

Entre los principales proyectos en marcha destacan la renovación de la flota de vehículos en la región EMEA, priorizando vehículos ECO e híbridos, así como la instalación de un punto de carga eléctrica en Fuente el Olmo (España) como primer paso hacia la electrificación total.

En España se avanza además en tres proyectos de transición energética: la electrificación de tres motores diésel y la instalación de una caldera eléctrica en Fuente el Olmo, ambos con un 80 % de avance, y la electrificación parcial de la finca de Toro, con un 20 % de progreso.

En el marco de la transición hacia una movilidad más sostenible, está prevista la incorporación de ocho vehículos híbridos y uno eléctrico, que sustituirán unidades de combustión. Además, en la finca Mejanilla (España) se ha reemplazado un generador diésel por uno eléctrico, consolidando el proceso de electrificación de nuestras operaciones.

Asimismo, se está evaluando la instalación de paneles solares flotantes en una balsa de riego en Toro bajo un modelo as a service, con un 70 % de avance, que permitirá escalar esta iniciativa a otras localizaciones internacionales. En el ámbito agrícola, la implantación del riego por goteo en 138 hectáreas de fresa ha permitido reducir el consumo de agua y fertilizantes entre un 31 % y un 40 %, además de disminuir el uso eléctrico asociado al bombeo. Este sistema se está extendiendo a otros cultivos del Grupo.

De forma paralela, se trabaja junto al equipo de energías renovables de EW Group en la evaluación de proyectos fotovoltaicos para autoconsumo, con el objetivo de aumentar progresivamente la proporción de energía procedente de fuentes renovables en todas las filiales.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En el resto de países, el avance sigue la misma línea estratégica. En México, se ha iniciado la renovación de la flota mediante leasing, evaluando la incorporación de vehículos híbridos; en Marruecos, se prioriza la adquisición de vehículos híbridos; en Estados Unidos, se dispone de vehículos híbridos enchufables; en Perú, se avanza hacia una flota híbrida progresiva; y en Polonia, se trabaja en la electrificación de flotas analizando la viabilidad de incorporar puntos de carga eléctrica dentro del marco regulatorio nacional.

Con respecto a medidas relacionadas con la energía renovable, en México, se ha evaluado la instalación de paneles solares en pozos y cámaras de refrigeración; en Marruecos, se promueve el uso de compost para reducir el uso de fertilizantes químicos y las emisiones indirectas; en Estados Unidos, se estudia la instalación de energía solar o el cambio a un proveedor de energía renovable; en Perú, se valoran opciones de energía fotovoltaica, además de haberse reducido el uso de agua y fertilizantes mediante sustratos más eficientes y sensores de humedad; y en Polonia, se trabaja en sistemas de calefacción, analizando la viabilidad de incorporar energía renovable.

Gracias a estos proyectos, Planasa consolida su compromiso con la transición energética y la sostenibilidad, promoviendo la electrificación progresiva de sus operaciones, el uso responsable de los recursos y la reducción de emisiones en toda su cadena de valor. Esta estrategia refuerza nuestro modelo de negocio basado en la eficiencia, la innovación y la descarbonización, en línea con los objetivos globales de sostenibilidad del Grupo.

6.3.5 Protección de la biodiversidad

El negocio de Grupo Planasa está estrechamente vinculado con la biodiversidad, ya que nuestra actividad depende directamente de la salud de los ecosistemas en los que operamos. Somos conscientes de que la conservación del entorno natural es esencial para garantizar la sostenibilidad de nuestros cultivos, la resiliencia de las variedades y el equilibrio ambiental de las zonas donde desarrollamos nuestras operaciones.

Por ello, adoptamos una serie de medidas destinadas a preservar y proteger la biodiversidad, entre las que destacan:

- Respetar la flora y fauna autóctona.
- Mantenimiento de las zonas ajardinadas.
- Control de los productos fitosanitarios.
- Aplicación de pesticidas según lo establecido por el Gobierno.

Además, desde el área de I+D+i impulsamos el desarrollo de variedades más resilientes y adaptadas al entorno, contribuyendo a la diversificación genética de los cultivos y a una agricultura más sostenible.

Con estas acciones, Planasa reafirma su compromiso con la conservación de la biodiversidad y el uso responsable de los recursos naturales, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres.

7. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

7.1 Política de PLANASA

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

7.2 Riesgos identificados

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

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

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

7.3 Gestión y desempeño social

7.3.1 Empleo

En Planasa, el equipo humano es un pilar fundamental de nuestro crecimiento y del éxito de nuestras operaciones a nivel global. Creemos en las personas y en el valor que aportan la confianza, la lealtad y el trabajo bien hecho. Fomentamos un entorno de respeto, colaboración e innovación continua, que impulsa tanto el desarrollo profesional como el personal de quienes forman parte de la compañía.

Nuestra gestión se orienta a la mejora constante, buscando garantizar la estabilidad en el empleo, la seguridad laboral y unas condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores. Este compromiso se refleja también en nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y en la alineación con los principios de la OIT y el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico.

La diversidad es uno de nuestros mayores activos. En Planasa conviven más de 25 nacionalidades y esta pluralidad de culturas, experiencias y perspectivas enriquece nuestra organización y fortalece nuestra capacidad de innovar y de seguir creciendo de forma sostenible.

7.3.1.1 Número total y distribución de empleador por sexo, edad, país y clasificación profesional

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 distribuido por categoría profesional es el siguiente:

Plantilla por categoría profesional	Número de trabajadores	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Dirección ⁶	58	51
Técnicos y mandos intermedios	330	422
Administrativos	86	107
Obreros	4.739	5.562
Total	5.213	6.142

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 distribuido por género es el siguiente:

Plantilla por género	Número de trabajadores	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 31.03.2024
Hombres	2.318	3.080
Mujeres	2.895	3.062
Total	5.213	6.142

⁶ La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). La Alta Dirección a cierre 30 de junio de 2025 está constituida por 6 personas (8 personas a 30 de junio de 2024).

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 distribuido por edad es el siguiente:

Plantilla por edad	Número de trabajadores	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Menor de 30 años	1.717	2.272
Entre 30 y 50 años	2.739	2.960
Mayor de 50 años	757	910
Total	5.213	6.142

El equipo humano que constituye la plantilla del Grupo a cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 distribuido por país es el siguiente

Plantilla por país	Número de trabajadores	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Alemania	9	-
España	901	868
Francia	63	56
Marruecos	1.748	1.619
México	1.861	2.922
USA	344	319
Polonia	50	63
Holanda	2	8
Rumanía	81	154
Italia	6	6
China	29	38
Perú	118	88
Sudáfrica	1	1
Total	5.213	6.142

La variación en el número de empleados entre los distintos periodos se debe principalmente a los cambios organizativos en México que buscan reforzar el control y el seguimiento de la gestión, vinculados a una estrategia de ajuste laboral en ese país. Asimismo, es importante tener en cuenta que la actividad está condicionada por la climatología y las características propias del ciclo agrícola, que determinan las fechas de inicio y fin de las campañas. Esto provoca que, a la fecha de cierre, el número de empleados pueda variar significativamente. Durante las campañas de cultivo y recolección se incorporan numerosos trabajadores temporales, mientras que, una vez finalizadas, la plantilla desciende de forma notable.

7.3.1.2 Empleados por tipo de contrato

Los empleados al cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 en función del tipo de contrato, distribuido por sexo es el siguiente:

Plantilla por tipo de contrato	Ejercicio cierre 30.06.2025		Ejercicio cierre 30.06.2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	824	588	788	524
Contrato temporal	1.494	2.307	2.292	2.538
Total	2.318	2.895	3.080	3.062

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

7.3.1.3 Promedio de empleados por contrato

El promedio de empleados en función del tipo de contrato y jornada, teniendo en cuenta las horas trabajadas durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024, por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

Plantilla por género	Ejercicio a 30.06.2025		Ejercicio a 30.06.2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato fijo	888	589	805	537
A tiempo completo	876	569	798	529
A tiempo parcial	12	20	7	8
Contrato temporal	1.131	1.507	2.143	1.944

Plantilla por edad	Ejercicio a cierre 30.06.2025			Ejercicio a 30.06.2024		
	< 30 años	30-50 años	> 50 años	< 30 años	30-50 años	> 50 años
Contrato fijo	442	741	293	376	649	317
A tiempo completo	442	732	271	376	649	302
A tiempo parcial	-	9	22	-	-	15
Contrato temporal	762	1.523	354	1.490	2.027	570

Ejercicio a 30.06.2025

Plantilla por categoría profesional	Dirección ⁷	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	59	325	89	1.004
A tiempo completo	59	320	87	979
A tiempo parcial	-	5	2	25
Contrato temporal	-	-	1	2.637

Ejercicio a 30.06.2024

Plantilla por categoría profesional	Dirección ⁸	Técnicos y mandos intermedios	Administrativos	Obreros
Contrato fijo	50	388	87	788
A tiempo completo	50	388	86	773
A tiempo parcial	-	-	1	15
Contrato temporal	-	30	16	4.040

Debido al carácter estacional de la actividad agrícola, el nivel de temporalidad en la plantilla es superior al de otros sectores. No obstante, la compañía promueve la estabilidad laboral mediante la conversión anual de contratos temporales en fijos discontinuos, en función de las necesidades de las campañas y en cumplimiento de la normativa laboral vigente en cada país.

⁷ La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). El promedio de la Alta Dirección en el periodo anual del 1 de julio de 2024 a 30 de junio de 2025 es de 8 personas.

⁸ La Dirección incluye tanto al personal de la primera línea de mando (Alta Dirección), como al personal de la segunda línea de mando (Directores). El promedio de la Alta Dirección en el periodo anual del 1 de abril de 2023 a 31 de marzo de 2024 es de 8 personas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

7.3.1.4 Número de despidos

El número de despidos a lo largo del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 por género, edad y categoría profesional ha sido el siguiente:

Despidos por género	Número de despidos	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Hombres	155	10
Mujeres	111	4
Total	266	14

Despidos por edad	Número de despidos	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Menor de 30 años	115	4
Entre 30 y 50 años	108	8
Mayor de 50 años	43	2
Total	266	14

Despidos por categoría profesional	Número de despidos	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Dirección	3	2
Técnicos y mandos intermedios	22	10
Administrativos	8	1
Obreros	233	1
Total	266	14

El incremento observado en el número de despidos corresponde principalmente, a los cambios organizativos en México que buscan reforzar el control y el seguimiento de la gestión, vinculados a una estrategia de ajuste laboral en ese país. Asimismo, es importante señalar que el dato correspondiente al cierre de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 abarca únicamente un periodo fiscal de tres meses, mientras que la cifra de junio de 2025 comprende un ejercicio completo de doce meses, lo que explica en parte la diferencia observada entre ambos periodos.

7.3.1.5 Remuneraciones medias

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

La remuneración media de los empleados del Grupo Planasa durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024, excepto de la Dirección, por encontrarse ya desglosados en el apartado 7.3.1.8, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros, distribuida por género, edad y categoría profesional es la siguiente (en euros):

Remuneración media por género	Euros	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Hombres	13.838	12.134
Mujeres	11.607	11.364

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Remuneración media por edad	Euros	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Menor de 30 años	9.794	8.561
Entre 30 y 50 años	12.536	12.122
Mayor de 50 años	15.580	14.750

Remuneración media por categoría profesional	Euros	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Técnicos y mandos intermedios	36.598	28.161
Administrativos	22.359	19.233
Obreros	11.465	10.471

7.3.1.6 Brecha salarial

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

El cálculo matemático de la brecha salarial entendido como la diferencia entre la remuneración media de los hombres y las mujeres sobre la remuneración media de los hombres, a cierre 30 de junio de 2025 se sitúa en el 14% (3% al cierre del ejercicio a cierre 30.06.2024), según la cual un porcentaje superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre.

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

Adicionalmente, este porcentaje está afectado en cada ejercicio 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 los trabajadores de la Sociedad, que no se rigen por lo establecido por un Convenio Colectivo, superan el salario mínimo.

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

7.3.1.8 Remuneración media de los consejeros y directivos

Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025, el Consejo de Administración no ha percibido retribución alguna por su cargo. Asimismo, no tienen concedidos seguros, planes de pensiones o avales. Tampoco existe obligación alguna en materia de pensiones o de pago de primas de seguro de vida.

En relación a la Dirección⁹, la remuneración media percibida durante el ejercicio a cierre 30 de junio de 2025 asciende a 185 miles de euros para los hombres y 116 miles de euros para las mujeres (145 miles de euros para los hombres y 80 miles de euros para las mujeres a cierre

⁹ 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

30 de junio de 2024). Estas remuneraciones medias incluyen retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024.

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.

7.3.1.9 Implantación de medidas de desconexión laboral

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

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

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

7.3.1.10 Empleados con discapacidad

Al cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 el número de empleados del Grupo que han informado que tiene una discapacidad superior al 33% asciende a 11 personas, siendo la media del ejercicio de 11 personas (8 personas durante el ejercicio de tres meses a cierre 30 de junio de 2024).

7.3.2 Organización y control del trabajo

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

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

- China: cuentan con sistema de fichaje con huella dactilar. Además, cabe destacar que, siempre y cuando su responsabilidad lo permita (personal de oficina), es posible el trabajo flexible para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Italia: se siguen unas buenas prácticas en las que tienen el horario de entrada y salida flexible para poderse adaptar a las necesidades de cada trabajador.
- Estados Unidos: se utilizan escáneres electrónicos que son administrados por los supervisores. Los empleados escanean su tarjeta de identificación y se registra en un sistema central de asistencia. Asimismo, se tienen buenas prácticas de flexibilidad horaria para la entrada y salida para los trabajadores de oficina, y para los turnos de mano obra directa se intenta gestionarlos para favorecerles en la medida de lo posible.
- Marruecos: Hay dos documentos que regulan las condiciones de trabajo en Marruecos, el código laboral marroquí y el reglamento interno (exigido por la ley de conformidad con el artículo 138 del Código del Trabajo marroquí). Las horas de entrada y salida se comunican a los empleados de la empresa y se controlan con un sistema informático

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

de registro de entradas y salidas. Principalmente, los horarios de la administración son de 8:00 a 17:30 de lunes a viernes, excepto en el mes de Ramadán, en el que el horario es de 8:00 a 16:00 horas, para que los trabajadores tengan unas mejores condiciones de trabajo. El horario de campo es de 8:00 a 16:00 de lunes a sábado, excepto para el mes de Ramadán el horario es de 06:00 a 13:00. Asimismo, se tienen buenas prácticas de flexibilidad horaria para la entrada y salida para los trabajadores de oficina, y para los turnos de mano obra directa se intenta gestionarlos para favorecerles en la medida de lo posible.

- España: se mantiene la flexibilidad de trabajo un día a la semana fuera de las instalaciones de la empresa en las posiciones que lo permitan, como medida para mejorar la conciliación. Asimismo, existen medidas de control digital para llevar a cabo este registro.

7.3.2.1 Número de horas de absentismo

El Grupo Planasa establece el uso de indicadores que permiten hacer seguimiento del índice de absentismo registrado. Con este objetivo, se tiene en consideración el número de horas de absentismo de los empleados por bajas por enfermedad, accidente laboral, horas sindicales, horas de visita al médico y horas de permisos, entre otras, ascendiendo a 139.296 horas durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 (39.338 horas durante el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024). La variación en las horas de absentismo se debe a la diferencia entre los ejercicios fiscales comparativos: el ejercicio que finaliza el 30 de junio de 2024 abarca 3 meses, mientras que el ejercicio que termina el 30 de junio de 2025 abarca 12 meses.

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

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

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

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

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

- España: los empleados tienen derecho a solicitar un permiso de maternidad o paternidad de 6 a 16 semanas. Además de contar con horarios flexibles para mejorar la conciliación familiar.
- Estados Unidos: los empleados tienen derecho a solicitar un permiso de maternidad o paternidad de hasta 6 semanas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- México: las empleadas que hayan sido madres tienen derecho a un mes de permiso de maternidad (conocido como periodo de lactancia), durante los 6 meses posteriores al nacimiento.
- China: los empleados tienen derecho a un periodo de teletrabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar.
- Italia: los empleados tienen derecho a solicitar a la Institución de la Seguridad Social italiana un permiso de maternidad o paternidad de hasta 6 meses durante los primeros doce años de edad del niño/a con reducción del salario.

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

7.3.3 Salud y seguridad

7.3.3.1 Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo

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

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

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

- China: se da capacitación y se supervisa a las nuevas incorporaciones en prevención de riesgos laborales, especialmente para trabajadores de pulverización de pesticidas y utilización de maquinaria. Se prevé la constitución de un Comité de Salud y Seguridad Laboral a corto plazo. En relación con las inversiones, se han adquirido mascarillas para todos los empleados. En ejercicios anteriores se adquirió un equipo de ropa de seguridad en las granjas.
- Rumanía: se realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Colaboración con una empresa externa a la que se le realizan consultas, realizando reuniones trimestrales. Adicionalmente, se ha trabajado para mejorar las condiciones del trabajo, principalmente, en el área de suministro de agua.
- Italia: las oficinas están estructuradas de acuerdo con la legislación italiana en materia de seguridad en el lugar de trabajo y riesgos para la salud de los trabajadores. Cada dos años se lleva a cabo una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, firmada por un especialista médico designado. Además, se beneficia de los servicios de un externo que garantiza la primera capacitación de emergencia, en medidas de prevención de incendios y en gestión de emergencias y evacuación, sobre una base anual.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Polonia: se da formación a los empleados en el ámbito de la salud y la seguridad, firmando estos un certificado acreditativo de haberla recibido.
- México: se han realizado actividades de prevención de Riesgos Laborales en temas de Seguridad y Medicina ocupacional y se está trabajando en el establecimiento de los comités de Seguridad e Higiene y en trabajar en la prevención de riesgos psicosociales. Adicionalmente se está implementando un programa de adaptación para los trabajadores cuyas tareas requieren un esfuerzo físico mayor y así evitar el riesgo de lesiones. Además, cuentan con un Comité de Seguridad y Salud que se reúne mensualmente para realizar recorridos e identificar actos o condiciones inseguras y diseñar planes de acción para minimizar estos.
- Estados Unidos: Se realizan reuniones mensuales de seguridad, se monitorizan las áreas de trabajo y se realizan auditoría de protocolos de trabajo. 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 en los cuales se enfatiza la cultura de seguridad ocupacional, implementación de actividades diarias de calentamiento y estiramiento lideradas por supervisores., así como un programa de seguridad para incentivar a los empleados. Las principales mejoras llevadas a cabo durante el ejercicio han sido las siguientes:
 - Modificaciones ergonómicas en máquinas de siembra y deshierbado.
 - Incremento del número de baños y sombra disponible para empleados trabajando al aire libre.
 - Implementación de registro electrónico de asistencia reemplazando el registro manual y agilizando el proceso para los empleados.
 - Modificaciones ergonómicas a mesas de corte de plantas.
- Marruecos: cuenta con un comité de empresa y un comité seguridad y salud, con reuniones periódicas para tratar todos los asuntos relacionados con la seguridad y la salud de los empleados, de esta manera se explica los objetivos estratégico y operativos de la empresa. Se adquieren equipos de protección individual (EPI) dando formación sobre su uso a los empleados. Asimismo, se da formación en primeros auxilios en el lugar de trabajo por parte de su médico laboral. En lo que respecta a formación específica en prevención de riesgos laborales, se han realizado las siguientes:
 - Procedimientos de primeros auxilios y uso de extintores.
 - Normas de seguridad y prevención en la manipulación de productos químicos tóxicos.
 - Gestión del embalaje de productos químicos tóxicos.
 - Normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo.
 - Uso seguro de la maquinaria agrícola en la finca.
 - Uso seguro del equipo de manutención.
 - Procedimientos de evaluación en caso de emergencia.
- Francia: cuenta con un documento de prevención de riesgos laborales que es circularizado a los empleados y realizan acciones y formación para promover la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, tras cada accidente, se lleva a cabo una encuesta con el objetivo de mitigar los aspectos que han provocado dicho aspecto y seguir mejorando.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Mensualmente se tienen reuniones con los representantes del personal para tratar los aspectos de seguridad y salud laboral.

- España: Se realiza formación al entrar en el Grupo y se imparte formación en prevención de riesgos laborales de manera anual. Asimismo, existe un Comité de Seguridad y Salud que se reúne trimestralmente y se cuenta con un plan de prevención en cada una de las plantas.

El Grupo Planasa celebra la Semana de la Salud y la Seguridad, llevándose a cabo en torno al 7 de abril, que es el Día Mundial de la Salud. Se conmemora esta ocasión mediante la organización de la "Semana de la Salud y Seguridad", que se extiende del 7 al 11 de abril, con diversas actividades planificadas en diferentes países. El propósito principal es promover estilos de vida saludables y fomentar medidas preventivas en el entorno laboral en materia de seguridad.

7.3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades

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

	Ejercicio a cierre 30.06.2025		Ejercicio a cierre 30.06.2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia ¹⁰	15,83	11,05	23,51	26,28
Índice de gravedad ¹¹	0,15	0,10	0,67	1,22

En coherencia con los objetivos establecidos, durante el ejercicio se ha logrado reducir tanto la frecuencia como la gravedad de los accidentes laborales.

7.3.4 Relaciones Sociales

7.3.4.1 Organización del diálogo social

Como parte de su apuesta por las personas, Planasa mantiene un compromiso firme con el respeto a los derechos de los trabajadores concernientes a la libertad de asociación y representación sindical y recogidos en normas, y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores.

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

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

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

El Grupo Planasa es consciente de la importancia del diálogo social con nuestros trabajadores, promoviendo los procedimientos de información y consulta a través de Tablones de Anuncios en las entradas a los viveros, pantallas de video para difusión de información relacionada con el Grupo, eventos y noticias publicadas en nuestra Web o en medios locales. Además, se han desarrollado durante el ejercicio diversas actividades de voluntariado colaborando con ONGs y

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

comunidades locales y se han llevado a cabo otras iniciativas solidarias como la donación de material escolar en México y la de los ciudadanos plantadores en Francia.

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:

País	Porcentaje de empleados cubiertos por Convenio	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
España	85%	60%
Francia	11%	6%
México	77%	83%

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

7.3.4.3 Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y seguridad del trabajo)

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

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

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

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

7.3.5 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 implementación. Además, se analizan los resultados teniendo en cuenta la satisfacción y eficacia del plan. Este procedimiento se desglosa en cinco apartados:

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

por tipo de formación y su valor, el cual debe ser validado y aprobado por la dirección antes de su implementación.

7.3.5.2 Horas de formación

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

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

Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024, los principales retos del área de formación han sido:

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

Las horas de formación habidas en el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 han sido las siguientes divididas por categoría profesional:

	Horas de formación	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
Dirección	41	76
Técnicos y mandos intermedios	677	890
Administrativos	250	299
Obreros	23.102	20.710
Total	24.070	21.974

La variación en las horas de formación se debe a la diferencia entre los ejercicios fiscales comparativos: el ejercicio que finaliza el 30 de junio de 2025 abarca 12 meses, mientras que el ejercicio que termina el 30 de junio de 2024 abarca solo 3 meses.

7.3.6 Accesibilidad

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

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

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

Asimismo, cumpliendo con el compromiso firme que tenemos en Planasa con la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad, y con el objetivo de sensibilizar a nuestro personal y promover una cultura verdaderamente inclusiva, organizamos en España -en colaboración con la Fundación Adecco- uno o dos encuentros al año denominados "Encuentro por la Diversidad". Estos encuentros consisten en una charla en la que se invita a reflexionar sobre las barreras físicas, comunicativas y de actitud a las que se enfrentan las personas con discapacidad. Gracias a esta iniciativa reforzamos nuestro compromiso no solo con la eliminación de obstáculos materiales, sino también de barreras comunicativas, tópicos, etc.,

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

promoviendo una cultura en la que todas las personas tengan la oportunidad de participar y desarrollarse en igualdad de condiciones.

Comprometida con la diversidad y la igualdad, Planasa organizó la Semana de la Discapacidad en torno al Día Internacional de las Personas con Discapacidad, celebrado el 3 de diciembre de 2024. Durante esta semana se desarrollaron diversas actividades orientadas a promover la sensibilización, la accesibilidad y la plena inclusión en el ámbito laboral.

7.3.7 Igualdad y no discriminación

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

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

Planasa se compromete firmemente a promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de color, nacimiento, raza, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia de carácter personal o social. Así lo refleja el Código de Conducta, de obligado cumplimiento para todo el personal, que incluye dentro de sus puntos:

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

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

- Mantener una composición equilibrada en el conjunto de la plantilla.
- Garantizar la ausencia de discriminación en la política retributiva.
- Garantizar la ausencia de discriminación en los procesos de selección y promoción.
- Favorecer el acceso del sexo infrarrepresentado en puestos y tareas feminizadas o masculinizadas.
- Mejorar la presencia de mujeres de los niveles técnicos intermedios y en los empleos de más calidad.
- Garantizar la ausencia de discriminación en la formación ofertada por la empresa.
- Favorecer la armonización de la vida laboral y personal (conciliación) de la plantilla de manera que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras, compatible con las necesidades de la empresa.
- Difundir las medidas de conciliación existentes entre la plantilla para fomentar su conocimiento y utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores.
- Mantener la perspectiva de género en la prevención y evaluación de riesgos laborales.
- Asegurar que todas las personas que trabajan estén protegidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización habilite para prevenir y eliminar estas situaciones.
- Velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género trabajadoras.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- 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.

Durante este ejercicio, Planasa conmemoró el Día del Orgullo LGTBIQ+ el pasado 28 de junio de 2025, reafirmando su compromiso con la diversidad, la inclusión y el respeto en el entorno laboral.

8. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

8.1 Política de PLANASA

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

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

8.2 Riesgos identificados

El Grupo Planasa cuenta con un compromiso con los derechos humanos que busca garantizar el respeto de todas las personas que lo componen. Por ello, tienen implantada una metodología para la identificación y análisis de los riesgos que podrían afectar al Grupo. A este efecto, el Grupo mantiene un Canal de Denuncias con el fin de monitorizar posibles incumplimientos del Código de Conducta. En el ejercicio 2023, el canal de denuncias se adaptó a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Este canal de denuncias es accesible por todas las personas que componen el Grupo. Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 se han recibido dos denuncias por infracciones del código de conducta (1 denuncias en el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio en 2024).

8.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

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

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

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

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

8.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

El sistema de denuncias se encuentra centralizado, es decir, todas las denuncias que se puedan realizar desde cualquier sociedad del Grupo, en cualquier punto geográfico, se recogen en un buzón único al que se puede acceder a través del correo electrónico ethicsline@planasa.com. El Grupo Planasa detalla sus medidas de actuación ante estas vulneraciones a través de la Política de denuncias de prácticas irregulares.

El sistema de denuncias se encuentra centralizado, es decir, todas las denuncias que se puedan realizar desde cualquier sociedad del Grupo, en cualquier punto geográfico, se recogen en un buzón único. El Grupo Planasa detalla sus medidas de actuación ante estas vulneraciones a través de la Política de denuncias de prácticas irregulares.

Durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024, Planasa no ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

8.3.3 Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil

Además del Código de Conducta y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Grupo se apoya en normas y leyes de aplicación sobre la eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil.

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

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

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

9.1 Política de Planasa

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

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

Todas estas políticas han sido aprobadas por el Consejo de Administración y se encuentran publicadas en la página web corporativa del Grupo, a disposición de cualquier usuario. Los empleados de Planasa deben conocer y aceptar expresamente las políticas mediante la firma del certificado de reconocimiento y cumplimiento, reforzando así la cultura de responsabilidad y cumplimiento ético en toda la organización.

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

9.2 Riesgos identificados

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

9.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

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

La Política de Anticorrupción y Soborno de Planasa, define la corrupción y el soborno, e implementa medidas preventivas para evitar casos de este tipo en el Grupo. La comunicación y capacitación de todos los empleados sobre estos temas son prioritarios para el Grupo Planasa. Además, la política establece un procedimiento de reporte detallado en caso de detectar indicios o sospechas de corrupción que vayan en contra de los principios del Grupo.

Asimismo, también cuenta con una Política de Denuncias a través de la cual informa a los empleados sobre cómo reportar posibles violaciones de políticas o conductas internas, preservando la identidad de los denunciantes; esta guía permite a los empleados expresar sus inquietudes y preocupaciones de manera confidencial ante situaciones de incumplimiento de políticas.

En complemento, la Política de Regalos y Atenciones regula la oferta, aceptación o entrega de obsequios y gestos de cortesía, que deberán ajustarse siempre a la legislación vigente, al Convenio Anticorrupción de la OCDE y a las buenas prácticas empresariales. Cualquier obsequio o invitación que pueda considerarse inapropiado o que busque influir indebidamente en decisiones de negocio está estrictamente prohibido. Cualquier obsequio o invitación que pueda considerarse inapropiado o que busque influir indebidamente en decisiones de negocio está estrictamente prohibido.

Por su parte, la Política de Conflicto de Intereses establece las directrices básicas para identificar, notificar y gestionar posibles conflictos de interés que puedan afectar a la objetividad en la toma de decisiones. Los empleados deben informar de cualquier situación potencialmente conflictiva a su superior o al área de Cumplimiento Normativo, para su evaluación y autorización correspondiente.

Con el fin de reforzar los mecanismos de control interno, con fecha 18 de marzo de 2021 el Consejo de Administración de Tigruti ITG, S.L.U. aprobó una "Matriz de Autorizaciones" del Grupo Planasa, en la que se detallan los procesos a seguir en la toma de decisiones significativas que afecten al mismo garantizando así la imparcialidad, objetividad y trazabilidad en la gestión de decisiones.

Asimismo, el Grupo Planasa mantiene un fuerte compromiso con la seguridad y confidencialidad de la información. Para ello, cuenta con una Política de Seguridad de la Información y un Reglamento complementario, que establecen las directrices generales,

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

responsabilidades y controles técnicos necesarios para garantizar la protección de los datos corporativos y personales, en cumplimiento de la normativa aplicable, incluido el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en Europa.

Estos documentos sirven como base para la implementación de procedimientos de gestión segura, la formación continua del personal y la mejora constante de los sistemas de información y comunicación, asegurando en todo momento la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información gestionada por el Grupo.

9.3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

Las aportaciones realizadas por el Grupo a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 ascienden a un total de 39.000 euros, efectuadas principalmente en España y Estados Unidos.

10. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

10.1 Compromiso con los ODS y el Pacto Mundial de Naciones Unidas

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

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



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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	<p>Hambre cero, impulsando el desarrollo de una agricultura sostenible, asegurando la seguridad alimentaria y adaptándonos a las necesidades de la ciudadanía.</p>
	<p>Trabajo decente y crecimiento económico, asegurando el bienestar de nuestro equipo mediante unas condiciones laborales justas y respetuosas con los derechos humanos y garantizando el adecuado progreso económico en las poblaciones en las que estamos presentes.</p>
	<p>Industria, Innovación e Infraestructura, impulsando la innovación y la investigación como elementos clave de nuestra estrategia para el desarrollo de nuevas variedades vegetales.</p>
	<p>Producción y Consumo Responsable, promoviendo un uso adecuado de los recursos que disponemos, satisfaciendo las demandas de los consumidores y evitando el desperdicio de alimentos.</p>
	<p>Acción por el Clima, a través de iniciativas para reducir la Huella de Carbono de Planasa, luchar contra el cambio climático y mitigar el impacto ambiental generado con nuestra actividad.</p>

No obstante, el Grupo contribuye de forma transversal al cumplimiento de los 17 ODS, extendiendo este compromiso a lo largo de toda su cadena de valor: desde la selección de proveedores y socios estratégicos, hasta los procesos de investigación, producción, empaquetado y comercialización.

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. Por ello, Planasa aplica procedimientos de control, homologación y auditoría para garantizar el cumplimiento de sus políticas éticas, medioambientales y sociales.

10.3 Gestión y desempeño de la sociedad

10.3.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

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

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

Dichas colaboraciones se realizan en las instalaciones de la empresa para brindar a los estudiantes una experiencia práctica y una comprensión profunda del mercado laboral. Además, dichas prácticas se llevan a cabo bajo la supervisión de un tutor del propio centro y un responsable del centro de trabajo, para garantizar el correcto cumplimiento del acuerdo de colaboración.

En materia de acción social y patrocinio, el Grupo ha realizado aportaciones a asociaciones empresariales del sector agrícola y clubs de fútbol que se encuentran en las comunidades donde el Grupo Planasa está presente. Mayoritariamente, estas acciones se han realizado en España, Francia, y en las filiales del Este de Europa, con el objetivo de fomentar la práctica deportiva y promover la inclusión social.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Por último, destacar que Planasa cuenta con un Comité ESG que se reúne de forma periódica, aproximadamente cada tres meses, con el objetivo de supervisar y coordinar las iniciativas ambientales, sociales y de buen gobierno del Grupo. Este comité está integrado por los máximos responsables de las principales áreas de la organización —el CEO, el Managing Director EMEA, el CFO, el Managing Director of the Americas, el Chief Scientific Officer (R&D), el Global Head of Legal, Tax & Compliance y el Chief Human Resources Officer & ESG—, lo que asegura una visión integral y estratégica en la toma de decisiones relacionadas con la sostenibilidad.

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

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

Estos compromisos se reflejan en nuestro Código de Conducta de Proveedores, de cumplimiento obligatorio para todas las empresas proveedoras y subcontratistas que colaboran con el Grupo, mediante el cual promovemos la adopción de buenas prácticas empresariales y estándares mínimos en materia ambiental, social y de buen gobierno. Antes de establecer relaciones comerciales, el Grupo Planasa lleva a cabo una diligencia debida para verificar la reputación, trayectoria, capacidades, y comportamiento ético de cada proveedor, conforme a las políticas del Grupo. Se espera que los intermediarios actúen conforme a los requisitos establecidos en el Código de Conducta, lo cual debe reflejarse en el contrato por escrito que deberá formalizarse con cualquier intermediario.

Con el fin de fortalecer este compromiso, disponemos de un procedimiento para la gestión de compras bien definido, dividido en fases y con una serie de controles interpuestos a lo largo de él para prevenir malas prácticas. Éste se aplica para gestionar la compra de los materiales, equipos y servicios que condicionan la calidad de nuestros productos e incluye una serie de normas, que regulan el ciclo de compra en su totalidad desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción.

De forma complementaria, todas las sociedades del Grupo disponen de un proceso de homologación de proveedores y subcontratistas, que incluye una evaluación inicial en la que se valoran aspectos como:

- Capacidad para suministrar los bienes requeridos.
- Cumplimiento de los requisitos sobre productos y servicios impuestos por el Grupo Planasa.
- Cumplimiento de los plazos de entrega.
- Estabilidad y competitividad en los precios en relación al mercado.
- Trazabilidad y calidad de la gestión administrativa.

Este procedimiento se aplica tanto a nuevos proveedores como a aquellos ya homologados, lo que permite mantener un control continuo de la calidad y del desempeño de toda la red de suministradores.

Adicionalmente, en un esfuerzo por mantener una cadena de suministro alineada con los valores del Grupo, se solicita a viveristas, alquileres y transportistas que envíen el certificado conforme están al día de sus obligaciones con la Administración Tributaria y con la Seguridad Social. Además, se lleva a cabo un estricto control de todos los proveedores y subcontratistas,

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

verificando si han presentado los certificados pertinentes, si se les ha solicitado o si se encuentran pendientes de envío.

Se ha ampliado la evaluación de proveedores, incluyendo cuestiones específicas en materia medioambiental, social y de buen gobierno, para alinear a proveedores con los objetivos de ESG del Grupo. Para ello, se realiza un cuestionario a cada uno de los proveedores en cuestión y tras analizar las respuestas dadas se le otorga una puntuación en materia ESG que se considera al establecer relaciones comerciales con el mismo.

Durante el presente ejercicio, se ha evaluado el desempeño ESG de los principales proveedores de la región EMEA, de los cuales un 56 % ha obtenido la calificación de "sostenible". En el caso de los proveedores de América, el 92 % alcanzó dicha calificación, lo que evidencia el compromiso creciente de nuestra red de suministradores con los valores y estándares éticos, sociales y ambientales del Grupo.

10.3.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad

Anualmente, se informa a los Proveedores y Contratistas, mediante carta, de las Buenas Prácticas Medioambientales. En esta carta se subraya la importancia de su compromiso con medio ambiente, la calidad y la seguridad alimentaria y se incluyen una serie de directrices y requisitos a cumplimentar.

Por ello, el Grupo Planasa solicita a los proveedores:

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

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

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

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

10.3.3 Consumidores

10.3.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Dentro del sector agroalimentario, Planasa mantiene un firme compromiso con la calidad, la trazabilidad y la sostenibilidad de sus productos, lo que se refleja en la obtención y mantenimiento de certificaciones reconocidas a nivel internacional.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

En materia de calidad de producto, destacan las siguientes certificaciones obtenidas sobre la endibia en particular:

- IFS Food: Estándar de calidad reconocido a nivel mundial y uno de los más rigurosos en materia de seguridad alimentaria. El certificado de Planasa cubre todas las fases del proceso industrial: recepción y almacenamiento de raíces de endibia, cultivo hidropónico, selección, envasado y comercialización final.
- GLOBAL GAP: Certificación líder internacional que establece normas para las producciones vegetales, animales y de acuicultura, asegurando que los alimentos se obtienen conforme a buenas prácticas agrícolas, criterios de calidad y respeto medioambiental. El alcance del certificado incluye las etapas de recepción, conservación, cultivo hidropónico y corte de raíces de endibia.
- GRASP ("Global GAP Risk Assessment on Social Practice"): Módulo complementario a la certificación Global GAP que evalúa la gestión social y laboral de las explotaciones agrícolas, asegurando que los trabajadores agrícolas sean tratados de manera justa y segura.

Asimismo, durante el presente ejercicio se ha ampliado el alcance de las certificaciones Global GAP con la obtención de la certificación para la producción de FP del aguacate en Huelva y la certificación Global GAP en Planasa Perú, que se suman a las ya obtenidas en Marruecos y Francia. Estas nuevas acreditaciones refuerzan el compromiso del Grupo con la calidad, la trazabilidad y la sostenibilidad de sus procesos agrícolas, consolidando la implantación de estándares internacionales homogéneos en todas las geografías donde Planasa desarrolla su actividad.

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

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

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

En el Grupo Planasa en Francia, las operaciones continúan certificadas bajo los estándares Global GAP, lo que acredita el compromiso del Grupo con una producción agrícola sostenible y respetuosa con el entorno. Además, en el ejercicio 2022, la compañía obtuvo la denominación geográfica nacional "Asperges des Landes de Gascogne", que certifica la calidad y origen de su producción de espárragos.

Además, en el Grupo Planasa se implementa una política para asegurar que los embalajes de los productos vendidos a los clientes cumplan con los estándares establecidos. Se aplica un

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

estricto control sobre los embalajes y etiquetas que se utilizan para las ventas de cada uno de los clientes, así como la validación que reciben.

En el ámbito de Planasa EMEA, se implementa una política de análisis de riesgos que identifica los peligros potenciales en cada etapa del proceso de producción para prevenir posibles contaminaciones derivadas del uso de pesticidas.

Se analizan las causas de dichos riesgos y se aplican las medidas preventivas correspondientes, siguiendo un enfoque de mejora continua.

Como resultado de este compromiso, el espárrago producido en Francia cuenta con la certificación ZRP (Zéro Résidus de Pesticides), que garantiza la obtención del producto sin residuos de pesticidas y bajo condiciones de cultivo controladas.

Planasa dispone de un sistema estructurado de evaluación de la satisfacción de los clientes, mediante cuestionarios que valoran distintos aspectos del servicio. De esta manera se evalúan distintos aspectos del servicio que han recibido calificando con notas que van del 1 al 5, siendo 1 la opinión más insatisfactoria y 5 la máxima satisfacción. El Departamento Comercial es el encargado de gestionar este proceso, analizar los resultados y establecer acciones de mejora orientadas a reforzar la calidad y la experiencia del cliente.

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

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

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

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

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En la región EMEA, se definen tres políticas claves para garantizar la mayor seguridad y calidad a los consumidores: política de reclamaciones, packaging, y transporte.

- Política de reclamaciones: la compañía detalla todos los tipos de reclamaciones existentes y sobre qué ámbitos se realizan, los departamentos responsables de ellas y el proceso de continuo de supervisión de cada una de las quejas para asegurarse que reciben una respuesta y solución adecuadas.
 - Política de packaging: compromete a la empresa a cumplir con las regulaciones existentes para el tratamiento de los alimentos y las buenas prácticas de fabricación y gestión de los residuos.
- Política de transporte: todas las empresas transportistas deben rellenar un compromiso en el que aseguran cumplir todas las medidas expuestas en torno a la higiene, contaminación, trazabilidad, gestión de residuos o control de temperatura.

10.3.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

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

El proceso actual de reclamaciones sigue el siguiente flujo: el comercial es el encargado de recibir la reclamación y de redirigir el e-mail al departamento de venta y/o operaciones. En el departamento de ventas y/o operaciones, junto con el comercial, se analiza el motivo de la reclamación y se adoptan las medidas oportunas con el objetivo de resolverla satisfactoriamente para el cliente siendo el proceso debidamente documentado y archivado.

11. INFORMACIÓN FISCAL

11.1 Beneficios obtenidos por país

En lo referente a los Beneficios obtenidos por país, la información a cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 y el ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024 es la siguiente (en miles de euros):

País	Beneficio/Pérdida antes de impuestos ¹²	
	Ejercicio cierre 30.06.2025	Ejercicio cierre 30.06.2024
España	(284)	(5.535)
México	(5.134)	(3.624)
EEUU	8.117	(3.027)
Polonia	(71)	(160)
Francia	(1.968)	(1.084)
Perú	728	(1.531)
Otros EMEA	6.786	(1.105)
Asia	691	54

11.2 Impuestos sobre beneficios pagados

En relación con el cobro/pago neto de impuesto sobre beneficio por el Grupo, este asciende a 2.745 mil euros (176.606 euros al cierre del ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024).

¹² Para obtener los importes de la tabla no se han eliminado los ajustes de consolidación.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

País	Impuesto pagado
	Ejercicio cierre 30.06.2025
México	7.037
Marruecos	330.851
USA	1.851.576
Perú	24.895
Sudáfrica	63.870
Italia	466.344

11.3 Subvenciones públicas recibidas

Asimismo, el Grupo ha recibido subvenciones de organismos públicos, las cuales se encuentran detalladas en la nota 11.3 de las cuentas anuales consolidadas del Grupo Planasa, por un importe bruto de 590 miles de euros a cierre del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 (125 miles de euros al cierre del ejercicio de tres meses terminado el 30 de junio de 2024).

12. HECHOS POSTERIORES

En octubre de 2025 se produjo la venta de la compañía Planasa Eastern, S.R.L., ubicada en Rumanía.

Al margen de este hecho, durante el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025 y hasta la fecha de preparación del presente Informe de Información No Financiera, no se han producido otros hechos posteriores significativos que deban ser desglosados en las notas del mismo.

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

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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 Detalles organizaciones 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2., 3., 4.,5.	
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	2-23 Compromisos y políticas	6.1., 7.1,8.1, 9.1, 10.1	

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-12 función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	5., 6.2, 7.2, 8.2, 9.2, 10.2	
1. Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6.3.1.1.	
· <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	2-23 Compromisos y políticas	6.3.1.2.	
· <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.3.1.3.	
· <i>Aplicación del principio de precaución</i>	2-23 Compromisos y políticas	6.3.1.4.	
· <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	2-23 Compromisos y políticas 2-27 Cumplimiento de la legislación y normativas	6.3.1.5.	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	6.3.2.	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a GRI 306 Efluentes y residuos)	6.3.3.	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		6.3.3.	
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303 -Aguas y efluentes	6.3.4.1.	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3 Gestión de los temas materiales (con visión a GRI 301)	6.3.4.2., 6.3.4.3.	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	6.3.4.4., 6.3.4.5.	
Cambio climático. Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	3-3 Gestión de temas materiales (con visión a GRI 305 Emisiones)	6.3.2.	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3 Gestión de temas materiales (con visión a GRI 304 Biodiversidad)	6.3.5.	
2. Información sobre cuestiones sociales			

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.1.1.	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	7.3.1.2.	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Empleados	7.3.1.3.	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Contrataciones de nuevos empleado y rotación de personal	7.3.1.4.	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19 Políticas de remuneración 202-1 Ratios entre el salario categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	7.3.1.5.	
Brecha Salarial	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	7.3.1.6.	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	202-1 Ratios entre el salario categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	7.3.1.7.	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		7.3.1.8.	
Implantación de medidas de desconexión laboral	401-3 Permiso parental	7.3.1.9.	
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.1.10.	
Organización del tiempo de trabajo	3-2 Lista de temas materiales 2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.2.	
Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	7.3.2.1.	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3 Permiso paternal	7.3.2.2.	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	7.3.3.1.	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	7.3.3.2	
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.4.1.	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.4.2.	

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	2-30 Convenios de negociación colectiva	7.3.4.3.	
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	7.3.5.1.	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	7.3.5.2.	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.6.	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.7	
Planes de igualdad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.7	
Medidas adoptadas para promover el empleo	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	7.3.7	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7.3.7	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.6	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	7.3.7	
3. Información sobre respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	2-23 Compromisos y políticas	8.3.1.	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23 Compromisos y políticas	8.3.1.	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8.3.2.	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	8.3.3.	
4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	205- Anticorrupción	9.3.1.	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	205- Anticorrupción	9.3.2.	
5. Información sobre la sociedad			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 203- Impactos económicos indirectos	10.3.1.	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	10.3.1.	

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	10.3.1.	
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308- Evaluación ambiental de proveedores 414- Evaluación social de los proveedores	10.3.2.1., 10.3.2.2	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	308- Evaluación ambiental de proveedores 414- Evaluación social de los proveedores	10.3.2.3.	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	416- Salud y Seguridad de los Clientes	10.3.3.1.	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416- Salud y Seguridad de los Clientes	10.3.3.2.	
Beneficios obtenidos por país	207-4b.vi Presentación de informes país por país	11.1.	
Impuestos sobre beneficios pagados por país	207-1 Enfoque fiscal	11.2.	
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida de administraciones públicas	11.3.	