



GB FOODS *Celebrating local flavours*



Estado de información No Financiera Consolidado 2021

Grupo GBfoods

Marzo 2022

Índice y guion sobre el contenido

1. Información general sobre la compañía
 - 1.1. Modelo de negocio
 - 1.2. Entorno de mercado
 - 1.3. Estrategia de negocio
2. Aspectos sobre la gestión medioambiental
 - 2.1. Enfoque de gestión
 - 2.2. Contaminación
 - 2.3. Uso sostenible de recursos
 - 2.4. Economía circular
 - 2.5. Protección de la biodiversidad
 - 2.6. Bienestar animal
3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos
 - 3.1. Enfoque de gestión
 - 3.2. Nuestra plantilla
 - 3.3. Remuneración
 - 3.4. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
 - 3.5. Seguridad y salud laboral
 - 3.6. Relaciones Sociales
 - 3.7. Formación de los trabajadores
 - 3.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
4. Aspectos sobre la gestión de la ética y la integridad
 - 4.1. Lucha contra la corrupción y el soborno
 - 4.2. Protección de los consumidores
 - 4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores
 - 4.4. Respeto a los derechos humanos
5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible
 - 5.1. Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales
6. Anexos
 - 6.1. Anexo 1: Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe
 - 6.2. Anexo 2: Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera

1. Información general sobre la compañía

El presente estado de información no financiera consolidado de The GB Foods, S.A y sociedades dependientes se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Para su elaboración se ha tomado como referencia los estándares establecidos en la Guía para la elaboración de indicadores para memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, el Grupo GB Foods (en adelante GBfoods) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal, a la prevención de la corrupción y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

A continuación se indica, para cada cuestión propuesta por la ley, el grado de relevancia que estas tienen para la compañía, las políticas asociadas a cada una, los riesgos relacionados con cada una y el indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación.

1. Sobre la compañía

1.1 Modelo de negocio

En GBfoods llevamos varias generaciones facilitando la vida diaria de millones de familias en todo el mundo a través de soluciones culinarias que responden a todo tipo de recetas. Nos adaptamos a cada mercado para dar respuesta a las necesidades locales más específicas, manteniendo vivas aquellas recetas tan únicas que han pasado de generación en generación.

El **propósito *Celebrating local flavours*** pone en valor estos sabores auténticos y locales, gracias a un gran equipo de expertos locales que conoce las tendencias internacionales del momento y las preferencias de los consumidores de cada país en el que operamos, junto con su herencia culinaria y tradiciones.

Es así como la compañía puede ofrecer soluciones culinarias específicas para cada geografía en la que está presente y llegar a ser la elección preferida por millones de familias en un mundo cada vez más conectado y abierto, en el que la diversidad cultural es sinónimo de riqueza.

Los **valores** de la compañía acompañan, completan y vehiculan el propósito y misión de la compañía:

La Receta GBhood			
 PROXIMITY Somos cercanos y mantenemos una mentalidad local	 OWNERSHIP Confiamos y empoderamos a nuestros equipos	 JOY Somos apasionados, celebramos todos y cada uno de nuestros éxitos	 AUTHENTICITY Promovemos la mejor y más auténtica versión de cada uno

A. Nombre y breve descripción de las actividades desarrolladas por la compañía

GBfoods está especializado en la producción y comercialización de productos alimenticios en segmentos tales como saborizantes, ayudas culinarias (salsas, mayonesas y caldo líquido), platos preparados (gazpacho, sopas, cremas, noodles y arroces), así como té e infusiones. En línea con el propósito de la compañía, *Celebrating Local Flavors*, GBfoods cuenta con un portofolio de marcas locales de sólida trayectoria y tradición. Nuestra propuesta de valor para el consumidor es la combinación de:

- Marcas de confianza locales
- Recetas locales, como las hace la gente en casa
- Recetas fáciles de cocinar
- Precios accesibles

Adicionalmente, y en línea al concepto de recetas locales/caseras (como las hace la gente en casa), estamos evolucionando nuestro portofolio de productos hacia versiones todavía más naturales.

Hoy, con una facturación de 1.293 millones de euros y un equipo de alrededor de **3.484** empleados, el Grupo está presente en España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia, Rusia, la CEI¹ y más de 30 países de África, Oriente Próximo y Asia.

B. Principales indicadores relativos al negocio y actividad de la compañía

¹ CEI: Comunidad de Estados Independientes formada por Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Kazajistán, Kirguistán, Moldavia, Tayikistán y Uzbekistán.

GBfoods opera principalmente en 2 áreas/divisiones geográficas que persiguen el mismo objetivo: elaborar productos alimentarios adaptados a las necesidades y gustos locales de cada comunidad/país:

- División Europa (71% de las ventas en 2021, un 75% en 2020). Con presencia principalmente en 9 países (España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y Rusia); siendo Francia, Alemania, Bélgica, Finlandia y Suecia los que, de ahora en adelante, denominaremos los “nuevos mercados europeos” adquiridos en julio de 2019.
- División África (29% de las ventas en 2021, un 25% en 2020). Con presencia en más de 30 países y oficinas centrales en España.

Cada división comercializa marcas líderes a nivel local, como son:

- Gallina Blanca®, Avecrem®, Yatekomo®, García Millán (España), Star® y Sognidoro® (Italia), Gran d'Italia® (Holanda), Liebig® and Royco® (Francia y Bélgica), Erasco® and Heisse Tasse® (Alemania), D&L® y Lacroix® (Bélgica), Blå Band® (Suecia y Finlandia), La Ferme d'Anchin® (Francia) y Touch of Taste® (Suecia)
- Gino®, Pomo®, Bama® y Jago® (Nigeria y Ghana) y Jumbo® (África norte, occidental, centro y este)

C. Organización

GBfoods opera a través de entidades legales dedicadas a la fabricación y/o distribución, y de sucursales/oficinas de representación que prestan servicios en relación con la promoción distribución de producto en los mercados locales.

Las principales instalaciones industriales están ubicadas en:

- **España**
 - PASA Fabricación, S.L.U.: Ballobar (Huesca) y Alcañiz (Teruel)
 - Flo, S.A.: Rubí (Barcelona)
 - Industrias y Promociones Alimenticias, S.A.: Miajadas (Cáceres)
 - Salsas de Salteras, S.L (Dos Hermanas, Sevilla)
- **Italia**
 - STAR Industriale, S.R.L.: Agrate Brianza (Monza)
- **Bélgica**
 - GB Foods Belgium NV: Puurs (Antwerp)
 - B.C.S. bvba: Beringen & Tessenderlo (Limburg)
- **Francia**
 - GB Foods Production France SAS: Le Pontet (Avignon)
 - Destombes Production SAS : Lievin (Pas-de-Calais)
- **Alemania**
 - GB Foods Production Deutschland GmbH: Lübeck (Schleswig-Holstein)
 - Hamburg Gourmet GmbH: Kaltenkirchen (Schleswig-Holstein)

- **Rusia**
 - Europe Foods GB Closed Joint Stock Company: Bor (Nizhniy Novgorod)
- **Argelia**
 - S.C.P.F.A, S.A.R.L.: Es Senia (Argelia)
- **Senegal**
 - GB Foods Senegal SA .: Dakar (Dakar)
- **Ghana**
 - Conserveria Africana Ghana: Tema (Accra)
- **Nigeria**
 - Africa GB Foods Manufacturing Nigeria, Ltd.: Sango-Ota (Ogun)
 - Conserveria Africana Ltd.: Gbagada (Lagos)
 - Tomani Farms & Agro Industries Ltd (Kebbi)

1.2 Entorno de mercado

A. Entorno empresarial

El entorno de mercado en 2021, al igual que en 2020 pero en menor medida, se ha visto impactado por la pandemia generada por el Covid19. Aunque con efectos distintos o dispares según sector de actividad.

En el sector alimentario de gran consumo, el comportamiento del consumidor a lo largo de 2021 ha ido recuperando los hábitos de consumo pre-pandemia. Esto ha comportado una estabilización de la demanda de productos como los comercializados por GBfoods.

Dada la responsabilidad del sector alimentario y su criticidad para los países en los que opera, GBfoods ha trabajado para garantizar los flujos de producción de las fábricas, reajustando al mismo tiempo los controles para garantizar y asegurar su ejecución.

En términos generales, y más allá de la disrupción que ha supuesto la pandemia por Covid19, las tendencias a nivel mundial en alimentación durante los últimos años siguen focalizada en alimentos más naturales, saludables y sostenibles. Puede leerse en el '*Global Food and Drink Trends 2021*², que se espera que las empresas de alimentación y bebidas desarrollen soluciones de bienestar saludable y emocional, que satisfagan nuevas necesidades de valor, y utilicen sus marcas para celebrar las identidades de los consumidores.

Para muchos analistas, existe la tendencia cada vez más acusada de elaborar platos creados con ingredientes de proximidad, que se obtienen a poca distancia. Es la era del "***Pensar global, comer local***". Se trata de una corriente que continúa ganando adeptos cada vez en más países; **recetas locales, marcas locales**.

Según la agencia de investigación de mercados "Mintel", el objetivo final es **compartir su experiencia de consumo**. Existen 3 tendencias que el consumidor busca cada vez más: que la comida sea una experiencia sensorial (de ahí que demande productos que involucren los cinco sentidos y apelen a lo visual, al aroma o la textura). Por otro lado, la naturalidad y salud en los alimentos. Y, por último la conveniencia en el momento de consumo. Además, a causa del COVID-

²Fuente: Mintel "Global Food and Drink Trends 2021"

19 se ha acelerado la búsqueda de productos locales y sostenibles además de todo lo relacionado con la naturalidad.

Vemos pues que (1) *alimentos saludables y sostenibles*, (2) *pensar global, comer local*, y (3) *compartir experiencia de consumo*, son conceptos y tendencias recogidos y cubiertos por la misión y propósito de GBfoods; “**Celebrar los sabores locales**”:

- Marcas de confianza locales
- Recetas locales, como las hace la gente en casa
- Recetas fáciles de cocinar
- Precios accesibles

1.3 Estrategia de negocio

A. Breve descripción de las líneas estratégicas futuras a seguir por la compañía y principales objetivos de negocio)

El objetivo de GBfoods es seguir creciendo en los mercados en los que está presente apostando por su portafolio de productos de calidad, fáciles de cocinar, que ayuden al consumidor en la consecución de una dieta variada y equilibrada, con marcas locales, al mismo tiempo que continúa desarrollando los mercados emergentes en los que opera.

La evolución de los negocios en el ejercicio actual se ha ajustado a los presupuestos aprobados por los Órganos de la Dirección del Grupo.

En cuanto a ejercicios futuros, la proyección se contempla en el Plan Estratégico de la Sociedad, que prevé el mantenimiento de la misma senda actual de crecimiento tanto a nivel de ingresos como de resultados, habiéndose dotado a la Sociedad de los planes y recursos necesarios para su consecución

Adicionalmente, se ha establecido una estrategia para reforzar los mercados o regiones donde opera el grupo GBfoods (Europa occidental y África). Se ha focalizado en categorías culinarias de valor añadido y naturales, con marcas y recetas locales. Asimismo, el grupo se ha propuesto reforzar el liderazgo en estos mercados donde ya opera con planes de excelencia comercial mediante el apoyo en las marcas y en la innovación. Y, por último, se ha apostado por un modelo operativo local y por el talento local.

2. Aspectos sobre la gestión medioambiental

2.1 Enfoque de gestión

En GBfoods trabajamos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y nos esforzamos por hacerlo de la manera más responsable y respetuosa con el medioambiente, garantizando que satisfacemos las necesidades de hoy, sin comprometer los recursos de las generaciones futuras.

Los 6 pilares en los que trabaja GBfoods para realizar una gestión responsable del medio ambiente son la optimización del consumo energético, el envase, el consumo de agua, la prevención del cambio climático, la reducción de los residuos y el compromiso con un proceso productivo sostenible:



GBfoods dispone de una política medioambiental corporativa publicada en nuestra página web. (<https://www.theGBfoods.com/environmental-statement>)

Las principales líneas de actuación son:

- Utilización eficaz y sostenible de la energía
- Prevención del cambio climático
- Optimización de nuestros envases
- Gestión eficaz del agua
- Producción sostenible y comprometida a evitar el desperdicio de alimentos durante la producción y comercialización.

El desperdicio que se genera en GBfoods es ya de por sí muy reducido dado que la gran mayoría de los productos de GBfoods son productos que no requieren refrigeración durante su vida comercial, y son además productos de larga vida. En determinadas fábricas y ocasionalmente se generan residuos, que convenientemente segregados, resultan aptos para ser destinado a consumo animal.

Por otro lado, a lo largo del año se genera cierto volumen de productos que no resultan aptos para la venta dado que ha transcurrido un 25% de su vida comercial teórica, o son restos de diversas actividades promocionales. En ese caso dichos productos perfectamente válidos para el consumo son donados a diferentes Bancos de Alimentos para su distribución.

Las emisiones consideradas en los alcances 1 y 2 (emisiones derivadas por el consumo de combustibles fósiles en el caso del alcance 1 y electricidad contratada en el alcance 2) han sido consideradas dentro del alcance de los objetivos establecidos internamente para dar respuesta a los objetivos de este año.

Desde 2021 se aplica una nueva estrategia en materia de emisiones considerando los nuevos objetivos fijados internamente para 2030 como parte de una estrategia holística de sostenibilidad teniendo en cuenta los SDG³ y los objetivos de la UE.

Todas las plantas de producción fijan metas anuales considerando su contribución a los valores globales de la Organización y sus características específicas relacionadas con la categoría de productos producidos para alcanzar los objetivos corporativos al final de la década.

En el ámbito logístico se han conseguido reducciones de emisiones CO₂ del 20% en España gracias a la iniciativa *Lean & Green*, certificado en 2020 por la firma de auditoría Ernst & Young (EY). En 2022 se realizará una evaluación más profunda de las emisiones de las operaciones logísticas en ambas geografías África y Europa, con el fin de establecer un objetivo viable de reducción de emisiones en ambas geografías.

Nuestro sistema de gestión medioambiental ha sido certificado según ISO 14001:2015 para nuestras principales plantas de producción en España, Italia, Rusia, Francia, Ghana y una de las fábricas de mayor dimensión en Nigeria a partir de 2021. Ya estamos trabajando para tener nuestras principales plantas en Senegal, Alemania y Bélgica con certificación ISO14001 en 2022.

También contamos con la certificación ISO 50001 en nuestras principales plantas en Alemania y Francia.

Adicionalmente, las pólizas de seguros del grupo GBfoods cubren los riesgos ambientales, de acuerdo con el principio de precaución y cobertura de riesgos ambientales.

La planta de producción de Miajadas (Extremadura, España) está sujeta al control y seguimiento de emisiones de gases a efecto invernadero a nivel interno. (14.487 toneladas de CO₂ en 2021 y 14.040 toneladas en 2020)

En 2021, el trabajo continuó en nuestra pionera plantación de tomates en Nigeria, con una ampliación de 200 Ha que ahora nos proporciona un total de 1200 Ha de tierra cultivable. Se ha instalado un sistema de riego por goteo en 900 ha de terreno, de los cuales, en la temporada 2021/2022, se están cultivando 534 ha de terreno con variedades seleccionadas del año anterior, y se prevé completar el proyecto de irrigación a las 400 ha restantes en junio de 2022.

En la temporada de lluvias de 2021 (Junio-Octubre), se plantaron 758 ha de una variedad de cultivos de cobertura (sorgo, maíz, "cow beans", "Mucuna Beans", "Gamba Grass", Congo Grass etc.) para mejorar la calidad y estructura del suelo en preparación para la temporada 2021/2022.

Además, se ha incrementado el número de invernaderos de 16 a 24 en una superficie de 11.400 m² (equivalente a 350 ha de plántulas) para el cuidado de las plántulas antes de trasplantarlas a la finca.

Finalmente, a lo largo de 2021 se realizó una Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) para la actividad de Agribusiness en Kebbi, así como otras certificaciones de cumplimiento requeridas.

³Sustainable Development Goals". En español ODS: Objetivos de desarrollo sostenible

Aspectos ambientales significativos

Disponemos de un procedimiento para la evaluación anual de los aspectos ambientales significativos y sus riesgos en cada planta certificada y en otras en proceso de certificación. Estos aspectos ambientales significativos son evaluados regularmente a través de los siguientes indicadores:

- Aguas residuales
- Consumo de agua
- Consumo energía
- Consumo materias primas (T consumida/T producida)
- Emisiones
- Residuos

Los recursos económicos dedicados a la prevención y minimización de los impactos ambientales durante el ejercicio 2021 han sido los siguientes.

Recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales	2021 (miles €)	2020 (miles €)
Gastos del ejercicio	1.011	1.201
Gastos de personal ocupado en funciones de medio ambiente	685	708
Pagos a sistemas integrados de gestión (*)	9.100	8.353
Inversiones durante el ejercicio (**)	4.639	6.009
TOTAL	15.435	16.271

(*) Datos agregados de Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Italia, Holanda y Suecia.

(**) El criterio utilizado considera inversiones que tienen efecto en el medioambiente, ya sea porque se implantan sistemas de mayor eficiencia, se sustituyen construcciones o materiales con potencial peligrosidad para el medio ambiente o mejora el consumo o uso de los recursos.

2.2 Contaminación

2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

Se ha definido como objetivo para 2030 una reducción de las emisiones absolutas vs los valores de 2021. Esta reducción considera los alcances 1 y 2 (comentados anteriormente) y se calcula directamente a partir de todas las fuentes de energía utilizadas.

Durante 2021, GBfoods registró emisiones de gases de efecto invernadero de 0,080 toneladas de CO₂ emitidas por tonelada de producto producido (0,084 toneladas en el año fiscal 2020).

Aspecto	2021	2020 (*)
Producción (t)	561.705	592.971
Emisiones (t CO ₂ eq) generadas	44.935	50.317
Alcance 1(t CO ₂ eq)	38.452	43.674
Alcance 2 (t CO ₂ eq) <i>Location-based</i>	20.360	17.666
Alcance 2 (t CO ₂ eq) <i>Market-based</i>	6.483	6.643
Ahorro CO ₂ debido a compra market-based (GdO)	13.877	11.023
Tonelada CO ₂ / tonelada producida	0,080	0,084

Muchos procesos productivos tienen lugar en Miajadas (España) en volúmenes relevantes, como la elaboración de caldos líquidos, sopas y derivados del tomate. Como resultado de ello, esta es la fábrica con mayor potencia instalada y consumo de energía.

En febrero de 2021 se presentó un estudio externo de descarbonización en esta fábrica para identificar inversiones adecuadas para reducir la generación de CO₂. Desde entonces desde el equipo de ingeniería corporativo está trabajando con diferentes escenarios considerando el trabajo presentado.

GBfoods se está enfocando globalmente en los alcances 1 y 2 para reducir sus emisiones

2.2.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Los emplazamientos de las fábricas de GBfoods se encuentran en zonas industriales adaptadas para este tipo de actividad, minimizando el impacto auditivo y lumínico que pudieran tener en las comunidades circundantes.

Durante 2021, al igual que en años anteriores, no se ha recibido ninguna denuncia, queja ni reclamación relacionada con estos aspectos por parte de los grupos de interés afectados (usuarios, trabajadores, instituciones o reguladores).

Todas nuestras fábricas realizan las sonometrías requeridas por la legislación vigente, apantallamientos de determinadas zonas para reducir el impacto así como insonorización de determinados equipos.

En el ámbito de la contaminación lumínica, se activa únicamente iluminación de servicio durante el periodo nocturno.

No existen otros elementos de contaminación a mencionar.

2.3 Uso sostenible de recursos

2.3.1 Consumo de energía

Dado el carácter industrial de la compañía, el 58% de la energía consumida corresponde a los sistemas productivos de las fábricas y, en concreto al uso de gas natural para las calderas (67% en 2020). En todas las plantas de Europa se ha promovido el uso de este gas más responsable con el medio ambiente que el consumo de otros recursos fósiles.

Dicho esto, debido a la incorporación de nuevas fábricas africanas y a la tecnología utilizada en ellas, el diésel se utiliza ahora con mayor frecuencia allí como combustible primario. La principal razón de esta elección es la baja estabilidad de las redes de suministro en los países donde se encuentran las fábricas (particularmente en Nigeria, Ghana, y Senegal). En estos países, los cortes de energía implican que los generadores que funcionan con diésel deben estar disponibles para garantizar un proceso de producción continuo si el sistema eléctrico se apaga.

En total el 82% la electricidad consumida por GBfoods Group proviene de fuentes renovables.

Los proyectos en marcha para mejorar el consumo de energía que se llevaron a cabo en 2021 incluyeron los siguientes:

- La mejora de plantas de tratamiento de aguas residuales con la automatización de procesos
- Actualización o renovación de las calderas
- Auditorías energéticas en curso en varios sitios de producción de España, Italia y Bélgica para identificar las inversiones más inteligentes para cumplir con ambos objetivos.
- Estudio de descarbonización en España.
- Migración hacia contratos de energía eléctrica de origen renovable en Francia, Alemania, Bélgica y Suecia.

Adicionalmente, se ha llevado a cabo el proyecto: "Can Jardí-Polígono Circular", que está promovido por el servicio Rubí Brilla del Ayuntamiento de Rubí y tiene por objeto la creación de un espacio de trabajo habilitado para diagnosticar, promover e implementar una serie de acciones que permitan la reducción de los costes asociados al uso de recursos energéticos, materiales, residuos y emisiones de CO₂.

Fruto de esta colaboración, en abril de 2021 se inició el autoconsumo de los paneles solares instalados en nuestra instalación.

El 4,87% de la electricidad consumida en Puurs (Bélgica) proviene de paneles solares que generaron 274.820 kWh en 2021 (frente a 288.880 kWh en 2020) con una reducción de emisiones de CO₂ equivalente de 35 toneladas en 2021 (frente a 48 toneladas en 2020). Estos paneles solares se instalaron en Puurs en 2012 y han generado una reducción de emisiones de CO₂ equivalente de 486 toneladas (451 en 2020).

El 91% de la energía térmica consumida en Le Pontet (Francia) proviene del vapor verde que generó 27.576 kWh en 2021 (frente a 21.590 MW TH en 2020) con un ahorro de emisiones de CO₂ de 5.200

toneladas en 2021 (frente a 4.071 toneladas en 2020). Estos intercambiadores de calor de vapor verde se instalaron en Le Pontet en 2018 y han generado un ahorro acumulado de emisiones de CO₂ de 15.388 toneladas. (10.188 toneladas en 2020)

A continuación, se detallan las principales métricas en relación a volúmenes de energía consumida en el Grupo durante 2021 y 2020

Energía consumida por tipología	2021		2020	
	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente
Producción (tonelada de producto acabado)	561.705		592.971	
Consumo eléctrico total	74.577.995	25,4%	77.834.598	24,2%
Consumo eléctrico origen no renovable	13.480.133	4,6%	12.843.202	4%
Consumo eléctrico origen renovable	61.097.862	20,8%	64.991.396	20,2%
Consumo de gas natural	170.187.918	58%	201.514.126	62,5%
Consumo de gas-oil y propano	21.138.333	7,2%	21.297.151	6,6%
Energía alternativa: vapor verde	27.576.357	9,4%	21.589.620	6,7%
Total energía consumida	293.480.603	100%	322.235.496	100%

2.3.2 Consumo de materiales

Las principales materias primas utilizadas en los procesos productivos de GBfoods por volumen de utilización son el agua, tomate, sal, cereales. En cuanto a los formatos de envasado más relevantes, por volumen de utilización, destacan los envases multicapa, el metal y el cartón.

En el ejercicio 2021 GBfoods registró una producción en sus fábricas de 561.705 toneladas (592.971 en 2020) de producto acabado en sus 19 plantas productivas (18 plantas productivas en 2020), para las que fueron necesarias 385.835 toneladas de materia prima (368.952 en 2020), excluyendo el agua que no se registra como una materia prima comprada en el ejercicio, generando un ratio de 0,69 toneladas de materia prima (0,62 toneladas en 2020) necesarias para producir 1 tonelada de producto acabado:

Aspecto	Métrica 2021	Métrica 2020
Producción (toneladas) (*)	561.705	592.971
Materia prima utilizada (toneladas) (**)	385.835	368.952
Materia prima utilizada/Producción total (Tn)	0,69	0,62

(*) La producción contempla el peso del producto, excluyendo el peso del embalaje.

(**) El diferencial entre producción y materia prima corresponde al agua utilizada como parte de algunos productos, dependiendo del mix productivo y la tecnología utilizada en cada fábrica.

GBfoods tiene una estrategia definida para los materiales de embalaje utilizados en sus productos que implica la reducción de materiales, la maximización de la reciclabilidad de éstos y la inclusión de materiales reciclados con el fin de favorecer su circularidad. Por este motivo, en 2021 se ha desarrollado y activado una herramienta interna (fichero que permite hacer una valoración sistemática de diferentes

aspectos relacionados con la sostenibilidad ambiental) para el ecodiseño de envases por parte de los equipos de Desarrollo.

2.3.3 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

Utilizamos reservorios propios de agua en todos aquellos casos en los que, en función de la localización de las fábricas, resulta viable su construcción y ubicación.

En cuanto al tratamiento para la depuración del agua utilizada, en las fábricas europeas las instalaciones cuentan con plantas de tratamiento de aguas o depuradoras (excepto en Lübeck, Beringen, Lievin y Kaltenkirchen) que permiten devolver el agua a los circuitos cumpliendo con los parámetros de calidad requeridos, al igual que nuestras fábricas en África donde se realiza un uso más relevante de agua (Lagos en Nigeria y Ghana).

El resto de las fábricas del continente africano realizan un consumo de agua exclusivamente para usos sanitarios.

La gestión responsable del agua se monitorea mensual o trimestralmente y se reporta cada tres meses para su cuantificación anual, siempre considerando los límites legales existentes para las diferentes fuentes y con objetivos anuales de reducción de los consumos por tonelada producida para dar cumplimiento a la agenda corporativa 2030. Asimismo, se realizan los controles establecidos por las diferentes administraciones en relación a los parámetros exigidos para las aguas residuales de los diferentes centros.

Una de las metas fijadas para 2030 por la Organización es incrementar la eficiencia del consumo de agua y reducir el volumen de agua utilizado respecto a 2020 (por tonelada producida).

A lo largo de 2022 continuaremos evaluando cómo mejorar este aspecto ambiental de nuestras plantas mejorando la granularidad de los datos relacionados con este indicador, con el objetivo de contribuir mejor al uso sustentable de este escaso recurso.

En lo que respecta a los tratamientos de depuración del agua utilizada, en nuestras fábricas europeas las instalaciones cuentan con plantas propias de tratamiento de agua (a excepción de las pequeñas fábricas en Beringen, Lievin y Kaltenkirchen) que permiten volver a introducir agua en el sistema, cumpliendo con los parámetros de calidad exigidos, como también ocurre en las fábricas africanas que consumen más agua (Lagos en Nigeria y en Ghana).

Las otras fábricas del continente africano consumen agua exclusivamente con fines sanitarios.

Aspecto	Consumo 2021 (m ³)	Consumo 2020 (m ³)
Captación de agua (*)	2.453.481	2.689.867
Red de abastecimiento	922.362	896.534

Agua subterránea	1.531.119	1.793.333
Aguas devueltas a su cauce	1.772.984	2.085.866
Agua utilizada en el proceso productivo (y otros)	680.497	604.001

(*) Estos datos no incluyen el negocio de Agribussines

2.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos

En los procesos productivos de GBfoods no se generan residuos relevantes que sean considerados bajo tipología peligrosa. Los principales residuos generados corresponden a mermas del proceso productivo, ya sean materias primas o elementos de envasado.

Durante los últimos años se ha reducido el porcentaje por tonelada producida la cantidad de residuos no reciclables y se ha mejorado la gestión de residuos gracias a iniciativas relacionadas con:

- Reducción de impresiones y promoción de políticas y hábitos “sin papel”.
- Digitalización de documentos y aplicación de nuevas tecnologías para la reducción del material físico.
- Promover medidas de mejora de la eficiencia y la sostenibilidad entre los empleados del Grupo.
- Medidas para el reaprovechamiento de residuos en el área de producción.
- Revisión de la gestión de residuos de algunos centros por parte de compañías externas.

En 2021 se han generado menos de 0,05 tonelada de residuos por cada tonelada producida de forma agregada en todas las fábricas del Grupo (0,04 en 2020):

Tipología de tratamiento de residuos generados	Cantidad total generada en 2021 (toneladas)	Cantidad total generada en 2020 (toneladas)
Residuos reciclados	25.430	19.972
Residuos enviados al vertedero	3.301	4.188
Total de residuos	28.731	24.160
Toneladas de residuos / tonelada producida	0,05	0,04

Producción 2021 = 561.705 Tn
Producción 2020 = 592.971 Tn

2.5 Protección de la biodiversidad

La situación geográfica de las instalaciones de GBfoods no tienen un impacto relevante en la biodiversidad ambiental, por lo tanto, no se han realizado medidas para preservar la biodiversidad.

En Kebbi (plantación de tomate en Nigeria), con el objetivo de preservar la diversidad, una parte de la superficie total se ha mantenido en sus condiciones originales y además en 2020 se plantaron 1.000 árboles en el perímetro de la finca.

Por último, hemos podido confirmar que no se realizan actividades en áreas protegidas.

2.6 Bienestar animal

GBfoods trabaja alineada con las tendencias y comprometida con el bienestar animal. Es por ello por lo que durante el 2021, la compañía ha mantenido el compromiso y el interés por el bienestar animal está aumentando. En todo el mundo es un tema de legislación, normas para minoristas y códigos de conducta. Además, en los sistemas de producción de alimentos, la atención al bienestar animal puede mejorar la productividad, la calidad, la seguridad alimentaria y los beneficios económicos y contribuir a la seguridad alimentaria y la prosperidad económica.

Es por ello que GBfoods también ha hecho públicos algunos compromisos en el área en nuestra web corporativa en relación a la producción de huevos y carne de pollo:

GBfoods mantiene el compromiso adquirido por “los nuevos mercados europeos en los mercados francés, belga, alemán, sueco y finlandés en relación con el European Chicken Commitment. A través de este acuerdo, la compañía se compromete a que el 100% del pollo que obtiene para sus productos en estos mercados cumplirá con los estándares requeridos por la ECC para 2026. GBfoods está en conversaciones con sus proveedores para garantizar que este objetivo de abastecimiento se logre dentro de la fecha comprometida.

GBfoods mantiene el compromiso en “los nuevos mercados europeos” de que todos los huevos obtenidos para sus productos de marca europea provendrán de sistemas 100% libres de jaulas para 2025, es decir. Para garantizar que este objetivo se logre en la fecha prevista, la empresa está en conversaciones con sus proveedores e informará anualmente el progreso a través de su sitio web.

3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos

3.1 Enfoque de gestión

Uno de los pilares estratégicos de GBfoods es la gestión y el desarrollo de talento. Los empleados que conforman GBfoods son clave para asegurar el crecimiento y los buenos resultados. De allí la puesta en marcha diferentes programas y procesos que ayudan a gestionar el talento de manera estandarizada y homogénea en los diferentes equipos de GBfoods.

Todos estos programas responden a la cultura corporativa y valores de compañía que, bajo el nombre de “GBHood”, definen nuestra forma de hacer las cosas: con cercanía (proximity), alegría (joy), responsabilidad (ownership) y autenticidad (authenticity). Estos cuatro valores guían la forma en que diseñamos e implementamos las distintas iniciativas y programas dirigidas a las personas y equipos que conforman en GBfoods.

Para fomentar esta “experiencia de empleado” consistente, además, nos apoyamos en herramientas digitales que son comunes a todas las geografías donde GBfoods está presente. Estas herramientas nos permiten llevar a cabo los procesos clave dentro de gestión del talento de forma efectiva (evaluación del rendimiento, planes de desarrollo individual, encuestas de clima, gestión de la compensación y beneficios...).

Además, con el fin de dar soporte a estos procesos, contamos con diferentes políticas que actualizamos y validamos regularmente. Algunos ejemplos de estas políticas son:

- Política de captación de talento
- Política de desarrollo y formación
- Política de gestión de relaciones laborales
- Política de compensación y beneficios
- Política de viajes
- Política de Seguridad y Salud
- Política de modelo híbrido (teletrabajo)
- Política interna sobre el derecho a la desconexión digital
- EVP (New Work Paradigm)

Estas dos últimas políticas se han creado dentro del concepto actual de “New work paradigm”. En GBfoods hemos definido una nueva forma de trabajar, basada en un modelo híbrido, en que el trabajo se realiza de manera regular tanto desde casa como desde la oficina. En consecuencia, hemos desarrollado estas dos políticas con el objetivo de facilitar la transición hacia este modelo nuevo de trabajo, a la vez que continuamos poniendo foco en temas relacionados con la Seguridad y Salud, como es la Política de Desconexión Digital. En GBfoods priorizamos el bienestar de nuestros empleados, proporcionando pautas claras sobre cómo trabajar de manera saludable y sostenible en estas nuevas circunstancias. Asimismo, creemos en el poder de “escuchar” a nuestros empleados y aprender de ellos. Uno de nuestros valores es “Proximity”, es decir, estar “cerca” de las inquietudes y necesidades de nuestros empleados. Este año hemos llevado a cabo diferentes “pulse surveys” que nos han ayudado a entender cómo se han sentido en estos momentos excepcionales de pandemia. Los comentarios han sido excelentes (el 91% de los empleados han avalado la forma en que la empresa se ha comunicado con ellos durante la pandemia), lo que nos ha ratificado en nuestra forma de estar

cerca de nuestros empleados en “circunstancias excepcionales”. Nuestro objetivo es seguir estando cerca de nuestros empleados y seguir enviando encuestas de “pulso” para asegurar que continuamos avanzando en la buena dirección.

Relacionado con nuestro concepto de “proximidad” y de comunicación con nuestros empleados, desde 2017 nuestro portal de intranet constituye la principal vía de acceso a su información personal (resultados de rendimiento, objetivos anuales, revisiones salariales, nóminas, solicitud de días libres...), así como a los organigramas corporativos y el directorio del Grupo. Al mismo tiempo, se ha empezado a utilizar la plataforma “Workplace” para compartir noticias a toda la organización. En Workplace, tenemos diferentes grupos que nos ayudan a compartir noticias y comunicaciones rápidamente en toda la organización. Dentro de la propia Workplace, los empleados pueden acceder asimismo a procesos clave de la Gestión del Talento en las secciones de “Formación” y “Material de apoyo” y además programamos de forma habitual “Round Tables” en directo sobre temas de actualidad, o sesiones de información “generales” en formato “Townhall” a las que se pueden conectar virtualmente todos los empleados para estar informados de las novedades de la compañía.

3.2 Nuestra plantilla

Retrato Plantilla

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 3.484 empleados en 2021 (3.515 en 2020) GBfoods por género, edad y clasificación profesional en 2021 a cierre del ejercicio y en 2020 (extracción de datos actualizados a 31/12/2021 y 31/12/2020):

En GBfoods la diversidad y la inclusión son parte de nuestra cultura. Si analizamos los datos con respecto a la diversidad de género, se puede observar que aproximadamente el 58% de los empleados de GBfoods son empleados en plantas de producción (trabajo directo), trabajos que típicamente son ocupados por empleados del sexo masculino. Por tanto, observando datos agregados podemos ver que los hombres conforman la mayoría de la plantilla.

Sin embargo, en otras categorías profesionales las mujeres están representadas de forma más equitativa y como objetivo estamos ya implantando planes de acción específicos para asegurar que ambos géneros están equitativamente representados.

Tabla empleados final año 2021	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	821	66	887
	Hombres	2.560	37	2.597
Edad	<31 años	514	4	518
	31-50 años	2.078	50	2.128
	>50 años	789	49	838
Clasificación profesional	Comercial	432	18	450
	Directivos	401	5	406
	Fábrica	1.973	50	2.023
	Administración	575	30	605
Total GBfoods		3.381	103	3.484

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2021	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	802	85	887
	Hombres	2.211	386	2.597
Edad	<31 años	363	155	518
	31-50 años	1.866	262	2.128
	>50 años	784	54	838
Clasificación profesional	Comercial	422	28	450
	Directivos	395	11	406
	Fábrica	1.658	365	2.023
	Administración	538	67	605
Total GBfoods		3.013	471	3.484

Tabla resumen empleados final año 2021		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	738	64	83	2
	Hombres	2.176	35	384	2
Edad	<31 años	360	3	154	1
	31-50 años	1.818	48	260	2
	>50 años	736	48	53	1
Clasificación profesional	Comercial	405	17	27	1
	Directivos	390	5	11	0
	Fábrica	1.608	50	365	0
	Administración	511	27	64	3
Total GBfoods		2.914	99	467	4

Total empleados GBfoods 2021		3.484	
País	Spain	24%	784
	Belgium	10%	360
	Germany	9%	323
	France	9%	312
	Italy	8%	286
	Rusia	5%	171
	Sweden	1%	47
	Netherlands	1%	35
	Finland	0%	13
	Ukraine	0%	4
	Belarus	0%	1
	Nigeria	12%	397
	Algeria	9%	318
	Ghana	8%	254
	Senegal	4%	149
	Cote d'Ivoire	0%	11
	Guinea	0%	5
	Burkina Faso	0%	4
	Benin	0%	3
	Congo	0%	2
	Mali	0%	2
United Arab Emirates	0%	2	
Kazakhstan	0%	1	

Datos referentes al 2020:

Tabla empleados final año 2020	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	791	74	865
	Hombres	2.608	42	2.650
Edad	<31 años	683	6	689
	31-50 años	2.040	58	2.098
	>50 años	676	52	728
Clasificación profesional	Comercial	468	24	492
	Directivos	366	6	372
	Fábrica	2.060	60	2.120
	Administración	505	26	531
Total GBfoods		3.399	116	3.515

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2020	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	749	116	865
	Hombres	2.169	481	2.650
Edad	<31 años	429	260	689
	31-50 años	1.801	298	2.098
	>50 años	688	39	728
Clasificación profesional	Comercial	454	38	492
	Directivos	365	7	372
	Fábrica	1.635	485	2.120
	Administración	464	67	531
Total GBfoods		2.918	597	3.515

Tabla resumen empleados final año 2020		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	677	72	114	2
	Hombres	2.129	40	479	2
Edad	<31 años	424	5	259	1
	31-50 años	1.744	57	297	1
	>50 años	638	50	37	2
Clasificación profesional	Comercial	430	24	38	0
	Directivos	360	5	6	1
	Fábrica	1.576	59	484	1
	Administración	440	24	65	2
Total GBfoods		2.806	112	593	4

Total empleados GBfoods 2020		3.515	
País	Spain	794	22,59%
	Belgium	318	9,05%
	Germany	352	10,01%
	France	317	9,01%
	Italy	282	8,02%
	Rusia	175	4,98%
	Sweden	45	1,28%
	Netherlands	42	1,19%
	Finland	20	0,57%
	Ukraine	5	0,14%
	Belarus	1	0,03%
	Nigeria	412	11,72%
	Algeria	361	10,27%
	Ghana	232	6,60%
	Senegal	130	3,70%
	Cote d'Ivoire	12	0,34%
	Guinea	5	0,14%
	Burkina Faso	3	0,09%
	Benin	2	0,06%
	Congo	2	0,06%
	Mali	2	0,06%
	United Arab Emirates	2	0,06%
Kazakhstan	1	0,03%	

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de contratos en 2021:

Tabla promedio empleados final año 2021	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	799,0	68,0	867
	Hombres	2.516,0	40,0	2.556
Edad	<31 años	478,5	3,0	481,5
	31-50 años	2.043	55,0	2.098
	>50 años	793,5	50,0	843,5
Clasificación profesional	Comercial	425,0	18,5	443,5
	Directivos	385,5	8,0	393,5
	Fábrica	1.949,5	50,5	2.000
	Administración	555,0	31,0	586
Total GBfoods		3.315	108	3423

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año 2021	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	784,5	82,5	867
	Hombres	2.188,0	368,0	2.556
Edad	<31 años	329,5	152,0	481,5
	31-50 años	1.845,5	252,5	2.098
	>50 años	797,5	46,0	843,5
Clasificación profesional	Comercial	413,5	30,0	443,5
	Directivos	384,5	9,0	393,5
	Fábrica	1.648,0	352,0	2.000
	Administración	526,5	59,5	586
Total GBfoods		2.972,5	450,5	3423

Tabla resumen promedio empleados año 2021		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	718,5	66,0	80,5	2,0
	Hombres	2.150,0	38,0	366,0	2,0
Edad	<31 años	327,0	2,5	151,5	0,5
	31-50 años	1.793	52,5	250,0	2,5
	>50 años	748,5	49,0	45,0	1,0
Clasificación profesional	Comercial	396,0	17,5	29,0	1,0
	Directivos	377,0	7,5	8,5	0,5
	Fábrica	1.597,5	50,5	352,0	0,0
	Administración	498,0	28,5	57,0	2,5
Total GB foods		2.868,5	104	446,5	4

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de contratos en 2020:

Tabla promedio empleados final año 2020	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	772,5	73,00	845,5
	Hombres	2.484,5	41,50	2.526,0
Edad	<31 años	577,5	7,00	584,5
	31-50 años	2.000,5	60,50	2.061,0
	>50 años	679	47,00	726
Clasificación profesional	Comercial	469,0	24,50	493,5
	Directivos	373,5	8,50	382,0
	Fábrica	1.920,5	54,00	1.974,5
	Administración	494,0	27,50	521,5
Total GBfoods		3.257	114,5	3.371,5

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año 2020	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	744,0	101,5	845,5
	Hombres	2.121,5	404,5	2.526,0
Edad	<31 años	379,5	205,0	584,5
	31-50 años	1.792,0	269,0	2.061,0
	>50 años	694,0	32,0	726,0
Clasificación profesional	Comercial	445,0	48,5	493,5
	Directivos	375,5	6,5	382,0
	Fábrica	1.579,5	395,0	1.974,5
	Administración	465,5	56,0	521,5
Total GBfoods		2.865,5	506	3.371,5

Tabla resumen promedio empleados año 2020		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	673,0	71,0	99,5	2,0
	Hombres	2.081,5	40,0	403,0	1,5
Edad	<31 años	374,0	5,5	203,5	1,5
	31-50 años	1.732,5	59,5	268,0	1,0
	>50 años	648,0	46,0	31,0	1,0
Clasificación profesional	Comercial	420,5	24,5	48,5	0,0
	Directivos	367,5	8,0	6,0	0,5
	Fábrica	1.526,5	53,0	394,0	1,0
	Administración	440,0	25,5	54,0	2,0
Total GB foods		2.754,5	111	502,5	3,5

En el ejercicio 2021 se contrataron 388 nuevos empleados permanentes, 432 empleados temporales y 3 empleados a tiempo parcial (386 nuevos empleados permanentes, 218 empleados temporales y 5 empleados a tiempo parcial en 2020).

En 2021 se produjeron 86 despidos en todo el Grupo (82 despidos en 2020). Las tablas siguientes muestran el desglose de estos despidos por sexo, edad y categoría profesional.

Total despidos		2021		2020	
Género	Total mujeres	17	20%	16	20%
	Total hombres	69	80%	66	80%
Edad	Menor o igual a 30	15	17%	9	11%
	Total entre 31-50 años	47	55%	54	66%
	Total más de 51 años	24	28%	19	23%
Clasificación profesional	Administración	21	24%	14	17%
	Comercial	13	15%	5	6%
	Directivos	6	7%	17	21%
	Fábrica	46	54%	46	56%
Despidos sobre el total de trabajadores		2,5%		2,3%	

3.3 Remuneración

La remuneración media de los empleados del grupo GBfoods es de 34.115€ (32.571€ en 2020), cifra que contempla a todos los empleados de todas las clasificaciones profesionales y de todas las geografías donde el Grupo tiene presencia. La diferencia salarial que muestran los resultados por tipologías está en línea con el poder adquisitivo del contexto sectorial y geográfico del grupo GBfoods, donde el 33% de la plantilla se encuentra en países del continente africano (33% en 2020).

Tipología de Desglose		Remuneración media (€) 2021	Remuneración media (€) 2020
Género	Mujeres	41.064	37.895
	Hombres	31.742	30.833
Edad	Menor o igual a 30	20.738	17.875
	Entre 31 y 50	32.222	31.826
	Mayor que 50	47.194	48.650
Clasificación profesional	Administración	33.678	30.158
	Comercial	33.472	31.352
	Directivos	97.402	100.039
	Fábrica	21.800	21.620
Total GBfoods		34.115	32.571

La brecha salarial por género en el conjunto del grupo GBfoods separado por región se expone en las siguientes tablas.

Cálculo brecha salarial región Europa	Remuneración (€) 2021	Remuneración (€) 2020
Remuneración media GBfoods	45.774	43.776
Mujeres	46.789	43.743
Hombres	44.758	43.791
Brecha salarial	-4,54%	0,11%

Cálculo brecha salarial región África	Remuneración (€) 2021	Remuneración (€) 2020
Remuneración media GBfoods (*)	13.249	9.910
Mujeres	16.195	13.634
Hombres	10.302	9.282
Brecha salarial	-57,20%	-46,89%

* Durante el año 2020 se liquidaron las sociedades de Hong Kong y Dubai. Durante 2021 se ha liquidado la sociedad de la India y una en Ghana. La fórmula utilizada en el cálculo de la brecha salarial ha sido (Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / (Remuneración media hombres)

Como se ha mencionado anteriormente, y como puede extraerse de las informaciones proporcionadas, el grupo de empleados perteneciente a la categoría de fábrica supone más del 50% de los empleados del grupo, y éste está compuesto mayoritariamente por el género masculino. Teniendo en cuenta dicho dato, la brecha salarial de la región de Europa es del -4,54% y la de África un -57,20%. La brecha

salarial global del grupo GBfoods, teniendo en cuenta el número de empleados de cada región, es de un -29,37% (-22,90% en 2020) que se explica porque las posiciones en el ámbito de administración típicamente son ocupadas por mujeres (con remuneraciones más elevadas) mientras que las posiciones de mano de obra directa (fábricas), son ocupadas mayoritariamente por hombre, con remuneraciones más bajas relativamente.

Igualmente, GBfoods continúa trabajando e implementando planes de acción con el objetivo reducir y limitar cualquier diferencia salarial que pudiera producirse por cuestión de género en las diferentes categorías profesionales, poniendo especial foco en la remuneración de mujeres en posiciones directivas.

El cargo de miembro del Consejo de Administración del Grupo GBfoods no está retribuido. Por otro lado, no existen contratos de Alta Dirección en el Grupo GBfoods.

En el cálculo de la remuneración se ha considerado tanto el salario fijo como el variable teórico máximo por empleado correspondiente al año fiscal 2021.

3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

En GBfoods se impulsan medidas para promover la conciliación personal y familiar adaptadas a las necesidades de cada centro de trabajo, así como para impulsar la igualdad de género y la vida saludable. Como medidas más relevantes destacamos:

- Flexibilidad de entrada y al mediodía.
- Jornada reducida durante el calendario escolar.
- Cafetería en las instalaciones con comida subvencionada por la compañía.
- Servicio de desayuno
- Sala de lactancia + Posibilidad de compactar horas de lactancia.
- Disfrute de permisos retribuidos con regulación más favorables que la estatutaria.
- Jornada reducida los viernes.

El absentismo registrado durante el 2021 es del 3,87% (3,91% en 2020) Se ha visto una reducción del ratio de absentismo debido al incremento de las horas de producción.

El criterio aplicado para el cálculo de la ratio de absentismo contempla todas las horas no trabajadas en sentido estricto, incluyendo permisos retribuidos, ausencias justificadas y no justificadas (p.e. accidentes, bajas, etc.).

	2021	2020
Ratio absentismo	3,87%	3,91%
Nº horas absentismo registradas (*)(**)	310.730	296.898

(**) Considerando trabajadores con contrato fijo y temporal.

Durante el año 2021 la evolución de la pandemia provocada por el Covid-19 siguió teniendo un alto impacto en la organización de los equipos y el trabajo. Si bien los centros productivos mantuvieron sin alteración sus ritmos y dinámicas de trabajo, el personal de oficinas se vio impactado por restricciones que obligaron a estos empleados a trabajar desde casa durante una gran parte del año. Cuando la situación pandémica fue mejorando, los empleados de oficinas volvieron a la oficina en un nuevo modelo híbrido de trabajo, en el que se combina la actividad presencial en la oficina con el trabajo en remoto desde casa.

3.5 Seguridad y Salud Laboral

GBfoods se compromete a ofrecer a sus empleados, y a cualquier compañía que se encuentre trabajando en sus instalaciones, un ambiente seguro y libre de incidentes. Dispone de una política de seguridad y salud que define la visión, valores y enfoque acerca de la seguridad en la compañía. Esta política promueve el desarrollo de un ambiente de trabajo sin riesgos y se basa en los siguientes principios generales:

- Respetar los fundamentos de lo que entendemos por prevención de accidentes:
 - La Salud y la Seguridad de los empleados es uno de los objetivos fundamentales y permanentes del Grupo.
 - La seguridad de los empleados ha de prevalecer siempre. La prevención de enfermedades industriales y ocupacionales es el principal objetivo de nuestra política.
 - Mantener el compromiso con la mejora continua mediante la planificación eficaz de acciones preventivas.
- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales existentes en cada uno de los países en los que está presente la empresa.
- Integrar la gestión de la prevención en todas las actividades de la empresa, de manera que todos los miembros de la empresa, independientemente de su nivel o rol, asuman su responsabilidad en esta cuestión.
- Promover la cultura de la prevención mediante la formación y el desarrollo continuo de las capacidades y habilidades de los empleados, y fomentar un comportamiento respetuoso en términos de Salud y Seguridad.
- Fomentar la participación de todos los empleados en la promoción de la Salud y la Seguridad y, para ello, colaborar con la empresa para ampliar los estándares de seguridad.
- Solicitar a todas las empresas que presten servicios en nuestras instalaciones que respeten las normativas de seguridad establecidas por la Empresa.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos de seguridad mediante un control eficaz del riesgo a la hora de diseñar instalaciones nuevas y adquirir equipamiento nuevo.
- Promover una comunicación abierta y clara a todas las partes interesadas sobre salud y seguridad. La comunicación eficaz es un elemento vital en el desarrollo de una cultura de seguridad positiva.
- Comprobar el Health and Safety Management System con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos definidos en esta política.

En la política de seguridad y salud, aprobada por GBfoods, a disposición de todos los empleados y grupos de interés, también se definen los indicadores de seguridad y salud que se van a seguir y la frecuencia con las que se va a controlar dicho reporting para asegurar que se dispone de los recursos adecuados y se toman las medidas pertinentes para mejorar, año tras año, la seguridad y la salud de los empleados del Grupo.

En la siguiente tabla se muestran las métricas registradas durante el ejercicio 2021 y 2020 para las fábricas de Europa y África.

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Numero accidentes fábricas	120	17	197	34
Trabajadores fábrica	88%	12%	85%	15%
Accidentes graves (%)	1%	18%	4%	0%
Accidentes leves (%)	99%	82%	96%	100%
Total horas trabajadas	7.291.308	1.205.557	6.095.004	1.036.785
Índice de frecuencia * 10 ⁶ (*)	10,29	6,64	11,48	11,57
Índice de Gravedad*10 ³ (**)	0,17	0,17	0,23	0,31

(*) Cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes / millón horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.

(**) Cálculo del índice de gravedad: número de jornadas no trabajadas por accidente / mil horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja. No tenemos datos comparativos dado que no se disponía de datos de los “nuevos mercados europeos”.

Estas ratios contemplan a todos los empleados que trabajan en fábrica (contrato fijo, temporal o a través de una ETT).

No se ha registrado ningún empleado con casos de enfermedad profesional tanto en fábricas como en oficinas para 2020 y 2021.

La siguiente tabla refleja las ratios de accidentes de personal en las oficinas de Europa y África durante 2021 y 2020.

	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Numero accidentes oficinas	2	2	0	1
Trabajadores oficinas	63%	37%	57%	43%
Accidentes graves (%)	0%	0%	0%	0%
Accidentes leves (%)	100%	100%	0%	100%
Total horas trabajadas	1.268.248	1.015.548	1.355.491	1.035.659
Índice de frecuencia * 10 ⁶ (**)	1,58	0,98	0	0
Índice de Gravedad*10 ³ (**)	0	0,08	0	0

(*) Cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes / millón horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.

(**) Cálculo del índice de gravedad: número de jornadas no trabajadas por accidente / mil horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja. No tenemos datos comparativos dado que no se disponía de datos de los “nuevos mercados europeos”.

En el año 2021 GBfoods mantuvo activo en su totalidad el plan de respuesta global centrado en la protección y cuidado de todos sus empleados. Sin embargo, y dado la mejoría experimentada en la mayoría de las geografías debido a la vacunación masiva frente al Covid-19, se fueron relajando y adaptando las medidas preventivas y de control en función de la situación y el entorno. Así, se flexibilizó la movilidad geográfica y los viajes de negocio así como la reactivación de proyectos críticos para la compañía siempre teniendo en consideración un plan de contingencia basado en una evaluación de riesgos y planes alternativos de actuación.

Entre las medidas de control y prevención más importantes implementadas o mantenidas por la compañía para reducir el riesgo de contagio y al mismo tiempo garantizar el suministro de productos básicos a nuestros clientes y al conjunto de la sociedad se encuentran:

- Implementación de protocolos internos de control y medidas higiénicas en todos los centros de trabajo de GBfoods (Europa & África).
- Campaña de comunicación y sensibilización dirigida a todos los empleados (posters, videos, señalética, mensajes, guías de comunicación o eventos locales).
- Dotación de medidas higiénicas y elementos de protección individual a todos los colectivos, con especial atención a los centros de fabricación y fuerza de ventas.
- Realización de tests Covid-19 y pruebas diagnósticas adicionales en base a los protocolos internos de actuación y control frente al Covid-19.
- Comité de respuesta Global y Regional sobre Covid-19. Seguimiento continuo de la evolución de la pandemia por regiones.
- Ampliación de cobertura sanitaria y gastos médicos en el extranjero en caso de que un empleado resulte infectado por COVID-19 durante una viaje profesional
- Realización de evaluaciones de riesgos específicas basadas sobre el covid-19 y seguimiento de medidas correctoras.
- Formación específica y campaña de concienciación sobre Covid-19 en viajes internacionales.
- Revisión de políticas y estándares globales: Travel Policy, Security Policy, Management of external companies.
- Auditorías internas para la identificación de buenas prácticas, desviaciones u oportunidades de mejora en la gestión de la crisis.

3.6 Relaciones sociales

El diálogo social se estructura en torno a la relación establecida con los comités de empresa y delegados de personal de cada sociedad y centro de trabajo de los países donde operamos.

Estas reuniones tienen lugar periódicamente (periodicidad según país) y adicionalmente se celebran las reuniones extraordinarias que sean necesarias, de acuerdo con lo establecido en el bloque de “libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

La siguiente tabla refleja el número de empleados al amparo de un convenio colectivo en las principales sedes del grupo GBfoods, incluyendo a todos los trabajadores del ámbito fabril. El 84% de los empleados (85% en 2020) de las geografías más relevantes trabajan dentro del ámbito de un convenio colectivo:

Países con sedes corporativas (*)	2021		2020	
	Num. empleados	% empleados bajo convenio colectivo	Num. Empleados	% empleados bajo convenio colectivo
España	784	90%	794	81%
Bélgica	360	97%	318	100%
Alemania	323	77%	352	74%
Francia	312	100%	317	100%
Italia	286	99%	282	96%
Rusia	171	0%	175	0%
Suecia	47	98%	45	100%
Holanda	35	86%	42	86%
Finlandia	13	92%	20	100%
Nigeria	397	54%	412	47%
Argelia	318	100%	361	100%
Ghana (**)	254	100%	232	100%
Senegal	149	100%	130	100%
Others	35	60%	35	60%
Total GBfoods	3.484	84%	3.515	85%

(*) No se considera en este cálculo las oficinas de representación comercial ni los países sin presencia fabril, a excepción de Holanda que se considera relevante por su volumen de empleados en oficinas.

(**) Pese a que no existe un convenio colectivo en el país por haberse disuelto el sindicato temporalmente, el 100% de los empleados se encuentran amparados bajo un convenio colectivo antiguo en oficinas o bajo un convenio propio de la empresa en el caso de la fábrica.

En cada convenio colectivo tenemos distintos artículos a nivel de Salud y Seguridad Laboral.

Además, en cada centro de trabajo tenemos un comité de Salud y Seguridad Laboral formado por representantes de los trabajadores, representantes de la empresa y técnicos de Salud y Seguridad Laboral.

Tal y como establece la regulación aplicable en cada uno de los países con presencia, las relaciones con los sindicatos contemplan los aspectos de seguridad y salud en sus reuniones, disponiendo en

algunos casos, en función del volumen de trabajadores, de comisiones específicas de seguridad y salud cuyo cometido es tratar específicamente estos aspectos.

3.7 Formación de los trabajadores

GBfoods cuenta con una política corporativa de desarrollo de personas que promueve tanto el desarrollo personal como profesional de todos los empleados.

Esta política de desarrollo de personas se basa en el modelo 70-20-10:

- 70 % de aprendizaje «en el trabajo»: la experiencia práctica es la más beneficiosa para los empleados, porque les permite descubrir y perfeccionar las capacidades relacionadas con el trabajo, tomar decisiones y abordar retos.
- 20 % de «aprendizaje social»: Los empleados aprenden de otros a través de una serie de actividades que incluyen el aprendizaje social, la orientación, la tutorización y otros métodos de interacción con compañeros de trabajo. El estímulo y la retroalimentación son las ventajas principales de este enfoque de aprendizaje.
- 10 % de «aprendizaje tradicional» («formación oficial»): Participación en distintas actividades de formación entre las que se incluyen los seminarios, los talleres, la formación en línea y la lectura de libros.

Con respecto al «aprendizaje tradicional», en GBfoods gestionamos tres grupos clave de iniciativas de formación:

- La formación corporativa: garantiza la comprensión y transmisión de las bases fundamentales de las competencias clave y el conocimiento de GBfoods.
- La formación funcional: abarca conceptos técnicos/específicos de un departamento o posición.
- La formación ad-hoc: controlada por cada empleado para aprovechar los recursos de GBfoods en su beneficio, con el respaldo de su Manager y HR Partner directos.

GBfoods fomenta el desarrollo profesional al tiempo que todos los empleados son también responsables de su propio desarrollo, jugando un papel crucial en éste. Relacionado con esto, en 2021 hemos implantado LinkedIn Learning como herramienta clave para el desarrollo de nuestros empleados, mediante el cual tienen acceso a una amplia variedad de cursos de forma virtual.

La siguiente tabla muestra la cantidad de horas de formación que se ha registrado en 2021 y 2020 en las diferentes áreas del grupo.

Categoría profesional GBfoods	Nº de horas de formación 2021	Nº de horas de formación 2020
Dirección	3.094	3.478
Administración	9.204	9.591
Comercial	3.211	2.650
Fábrica	35.253	19.969
TOTAL	50.762	35.688

El incremento de las horas de formación de 2020 a 2021 ocurrió por acciones de formación realizadas en 2021 y que en 2020 no fueron realizadas por la pandemia del COVID-19 y proyectos como la implementación del sistema SAP en Bélgica.

3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

El Código de Conducta de GBfoods, en su artículo 3, establece específicamente el compromiso del Grupo y de todos los empleados con la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral. La sociedad Inpralsa dispone de un plan de igualdad en cumplimiento al requerimiento de la ley española (LO 3/2007).

Además, todos los empleados disponen de acceso al canal de denuncias “Raise your hand”, global y accesible desde todas las geografías, tanto por medio electrónico como a través de buzones físicos colocados en las fábricas, para que puedan informar de aquellas conductas ilegales o infractoras del Código de Conducta o de la legalidad vigente que sean por éstos conocidas.

Las denuncias que se reciben sobre supuestas conductas infractoras son analizadas por un Comité de Ética y Cumplimiento, que determinará los pasos a seguir y, en caso de ser necesario, las medidas correctoras que se tomarán. Adicionalmente al código, la filial rusa dispone de protocolos específicos para la gestión de la diversidad (*Policy against all types of discrimination and, where appropriate, management of diversity*), así como protocolos de prevención del acoso sexual y de género (*Protocol against sexual and gender-based harassment*).

En las políticas corporativas de selección de personal (Recruitment Policy) y desarrollo de personas (People Development Policy), aplicables a todas las empresas del grupo GBfoods, se hace referencia a nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

Nuestro objetivo es siempre contratar los profesionales mejor cualificados y que cumplan con las habilidades técnicas y competencias que requiera la vacante, garantizando que no exista ningún tipo de favoritismo ni discriminación durante el proceso de selección y contratación. No aceptamos ninguna conducta discriminatoria basada en la raza, el color, la nacionalidad, el origen social, la edad, el género, el estado civil, la orientación sexual, la ideología, las opiniones políticas, la religión o cualquier otra condición personal, física o social de nuestros empleados.

Concretamente, GBfoods favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Actualmente GBfoods tiene 56 empleados con discapacidad (19 en Alemania, 22 en Francia, 10 in Italia, 5 en España). Este dato ascendía a 57 trabajadores en 2020 (17 en Francia, 20 en Alemania, 8 en Italia, 6 en España, 5 en Nigeria y 1 en Bélgica).

Adicionalmente, GBfoods colabora con la empresa TEB (Taller Escola Barcelona), un centro adscrito por la Generalitat de Catalunya como centro de minusvalía que trabaja para conseguir una vida inclusiva para las personas con discapacidad intelectual. TEB se encarga de producir el packaging de los packs promocionales de nuestros productos.

Las principales oficinas corporativas del grupo GBfoods disponen de las medidas de accesibilidad de acuerdo a lo establecido en cada una de las regulaciones de las geografías.

4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

GBfoods ha venido implementando, desde 2012, diversas normas de conducta, procesos, medidas y controles encaminados a la prevención de la corrupción y el soborno en el seno del Grupo. Las principales medidas implementadas a día de hoy, son las siguientes:

- **Código de Conducta:** GBfoods dispone de un Código de Conducta que define principios, valores y normas de comportamiento a aplicar en la gestión empresarial a través de 19 mandatos, entre los que se encuentra el de lucha contra la corrupción y el fraude con terceros y la prevención del blanqueo de capitales (en concreto, los principios 4, 7 y 18 regulan respectivamente la equidad y la prevención de los conflictos de interés; la lucha contra la corrupción y el fraude; y la gestión de los regalos).

En este contexto, el Grupo manifiesta su compromiso de no realizar, en el marco de sus relaciones con terceros externos, actividades que puedan considerarse corruptas. Asimismo, los empleados evitarán cualquier clase de interferencia o influencia sobre clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional.

Esta obligación afecta de modo especial a los empleados que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con clientes. Adicionalmente, los empleados de GBfoods se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos, en su caso, los referidos a la homologación de proveedores y suministradores.

Todos los empleados reciben formación sobre el Código de Conducta en el momento de su incorporación así como con carácter anual.

- **Canal “Raise your Hand”:** El Grupo GBfoods cuenta con un canal de denuncias que permite a todos los empleados denunciar cualquier comportamiento que identifiquen que se desvía de lo definido en el Código de Conducta.

El tratamiento de las denuncias recibidas se realiza de forma totalmente confidencial, garantizando la confidencialidad de la identidad del denunciante, por parte del Comité de Ética y Cumplimiento. La gestión de las denuncias y el régimen sancionador aplicable se detalla en el procedimiento interno de gestión del canal de denuncias.

- **Comité de Ética y Cumplimiento:** El Comité de Ética y Cumplimiento o ECC es el órgano encargado de velar por la ética y el cumplimiento del Código de Conducta en el Grupo. El ECC (antes Organismo de Control Interno u OCI) existe desde el año 2012 y está formado por personas del equipo directivo de GBfoods.
- **Código de Conducta de proveedores:** GBfoods cuenta con un Código de Conducta de proveedores específico y aplicable a todos los proveedores del Grupo, con el que se persigue alcanzar el mismo nivel de compromiso con la ética y los valores del Grupo, que con los empleados.

A través del capítulo 4 del Código se explicita que el proveedor no tolerará, permitirá ni se involucrará en ningún acto de corrupción, extorsión o soborno en relación con su actividad comercial, directa o indirectamente. Asimismo, el proveedor deberá detener inmediatamente cualquier actividad ilegal que pueda considerarse como un incentivo para una decisión favorable.

Matriz de autorizaciones: GBfoods dispone de una matriz de autorizaciones integrada en el sistema ERP corporativo que gobierna los procesos de flujo de caja en los que se establecen los umbrales de aprobación que necesita cada transacción de pago en función del ámbito geográfico de la sociedad, la naturaleza y el importe de la transacción. Este control, junto con una adecuada segregación de funciones parametrizada en el mismo sistema ERP, minimiza la posibilidad de cometer fraude de forma interna. Adicionalmente existe un control exhaustivo de los usuarios que disponen de privilegios administradores en el sistema.

- **Third party due diligence:** Adicionalmente, en el ámbito del control de contrapartes, tanto el área de compras como la de servicio al cliente disponen de herramientas para analizar las contrapartes con las que GBfoods decide establecer relaciones de negocio, a través del análisis de información pública disponible en las principales listas negras y de sanciones reconocidas internacionalmente, con el objetivo de minimizar la exposición de la compañía a los riesgos de Compliance derivados de las relaciones con terceros y proteger así la reputación de sus marcas y a sus consumidores.

4.2 Protección de los consumidores

GBfoods dispone de un sistema de gestión de la calidad y seguridad alimentaria certificado según la ISO 22000 en las plantas de GBfoods España (excluyendo la de Dos Hermanas), Italia y Rusia. La fábrica de Miajadas (España) y la fábrica de Agrate (Italia) también disponen de certificaciones de estándares de calidad como BRC y IFS. La fábrica de Le Pontet en Francia y la de Puurs an Belgica, disponen de las certificaciones FSSC 22000 e IFS, mientras que la de Lubeck en Alemania de la certificación FSSC 22000.

Entre las fábricas de productos refrigerados, la de Dos Hermanas (España) y la de Beringen (Bélgica) están certificadas IFS, mientras que las de Alemania por IFS-GM y Francia (Lievin) tienen el proyecto de certificarse IFS durante el próximo año. Todas las plantas de Ghana, Nigeria y Senegal están certificadas según la FSSC22000. Durante el 2021, todas las auditorias de seguimiento de la certificación FSSC fueron no anunciadas y con resultado positivo.

En cuanto a la gestión de la calidad y la garantía de los estándares de calidad y protección del consumidor, GBfoods cuenta con una política de calidad que establece los protocolos implantados para garantizar que todas las reclamaciones recibidas se gestionan de forma adecuada, en tiempo y forma.

Para garantizar la calidad en nuestros productos, controlamos los procesos productivos y la seguridad del producto a través del establecimiento de planes de puntos críticos (HACCP), persiguiendo la mejora continua con la definición de objetivos, medición de resultados, recopilación de las valoraciones internas y externas de los clientes y los canales de comunicación eficaces.

GBfoods dispone de un procedimiento para la gestión de reclamaciones de consumidores que permite su identificación y gestión de forma homogénea. Adicionalmente, se define un sistema de escalado de las denuncias, según su tipología, a las áreas internas responsables de su resolución.

Disponemos de indicadores (KPI's) de calidad que evaluamos mensualmente en búsqueda de la excelencia en esta área. En ellos monitorizamos las reclamaciones tanto de clientes como de consumidores, así como no conformidades de nuestros socios de negocio y de nuestros propios procesos en base a los estándares de resultados objetivo. Adicionalmente también monitorizamos el coste de estas no conformidades, lo que nos permite cuantificar la eficiencia a alcanzar en las acciones a implantar.

Durante el año 2021 hemos recibido 3.628 reclamaciones de clientes (4.079 en 2020) de las cuales se han concluido 3.261, un 90% de las recibidas (3.937, un 97% de las recibidas en 2020), quedando las restantes bajo proceso de investigación.

Durante el 2020 se implementó la gestión mediante SAP de las reclamaciones de clientes en África y actualmente se está trabajando para la implementación de la gestión de las reclamaciones de consumidores.

4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

Los procesos de compras en GBfoods siguen las directrices de la “Política de Compras” corporativa. En ella se establecen procesos de homologación de proveedores y materiales centrados en el aseguramiento de la calidad del producto o servicio así como con la excelencia en materia de seguridad, salud y medio ambiente. Estos procesos contemplan la aportación y evaluación de certificaciones y especificaciones según el tipo de producto o servicio a suministrar. Esta documentación es evaluada por los servicios técnicos antes de iniciar cualquier compra. La primera entrega sirve como prueba industrial previa a la homologación definitiva, que puede incluir una auditoría previa. Periódicamente se efectúa una evaluación del nivel de calidad del producto o servicio en base al resultado de las inspecciones en recepción. Durante 2021 se han realizado 25 auditorías a proveedores, de las cuales prácticamente el 92% han arrojado un resultado satisfactorio. En el 2020 dada la situación de pandemia no se realizaron auditorías.

Adicionalmente, cualquier proveedor que preste servicios para las fábricas de forma presencial (físicamente) aportará la documentación necesaria que justifica que cumple con las obligaciones fiscales con sus trabajadores (pago a la seguridad social).

La integración de los sistemas y procesos de GBfoods en las organizaciones adquiridas durante el 2020 sigue el curso establecido. De este modo, la integración de la unidad de negocio en Bélgica está ya plenamente integrada y durante 2022 se finalizará el proceso en el resto de las nuevas geografías europeas

4.4 Respeto a los Derechos Humanos

GBfoods dispone de una política corporativa para la gestión de las relaciones laborales en la que se establecen los principios que rigen la gestión de los derechos humanos en GBfoods. La política es aplicable a todos los trabajadores del Grupo y establece los compromisos adquiridos, alineados con los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Son los siguientes:

- GBfoods se compromete a construir una relación de confianza con todos sus empleados o cualquier otra parte interesada.
- GBfoods cumple estrictamente todas las leyes de relaciones laborales para maximizar la eficiencia de la empresa.
- GBfoods establecerá objetivos, condiciones y formas de trabajo globales, pero siempre respetando la realidad local.

Para garantizar estos compromisos, el equipo Corporativo de RRHH se responsabiliza de establecer los principios y procedimientos de acuerdo con la ley aplicable y definir los objetivos a conseguir en cada geografía, mientras que los propios equipos locales de RRHH son los responsables de su desarrollo e implementación.

Cada dos años, el equipo de RRHH realiza una encuesta de clima en el entorno laboral en todas las geografías del Grupo para evaluar la percepción de los trabajadores sobre las condiciones laborales e identificar aspectos de mejora que permitan mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores, tanto en las oficinas como en las fábricas del Grupo.

Adicionalmente, para garantizar que el mismo compromiso se traslada a los trabajadores de empresas que prestan servicio a GBfoods (empresas subcontratadas), los equipos de RRHH juntamente con el equipo de Legal revisan las cláusulas contractuales que regirán la relación entre las partes, garantizando siempre y como requisito imprescindible, que se respetan los derechos humanos de los trabajadores de las empresas subcontratadas.

GBfoods mantiene un compromiso con el respeto y la promoción los derechos humanos y los fundamentos internacionales del trabajo, tanto en sus trabajadores como en las empresas subcontratadas que prestan servicios al Grupo. Muestra de ellos es la elaboración de un Código de Conducta para empleados y otro específico para proveedores

En el Código de Conducta de proveedores se establecen los compromisos que se deben aceptar para trabajar con cualquier empresa del grupo GBfoods, entre los que se incluye el respeto a los derechos humanos y la prohibición de cualquier tipo de práctica desalineada con las directrices de la OIT, como el trabajo infantil o el trabajo forzoso u obligatorio.

El Código de Conducta de proveedores se diseñó en 2018 y su despliegue se ha realizado en la mayor parte de las geografías de GBfoods. El despliegue global seguirá durante el 2022 en los “nuevos mercados europeos” aunque, actualmente, ya es parte obligatoria del proceso de inducción de todos aquellos nuevos proveedores que se incorporan a GBfoods.

En GBfoods se comprueba de forma obligatoria tanto internamente en todas las contrataciones que se realizan, como externamente, con todos los socios de negocio con los que colabora, que todas las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo cumplen con los requisitos establecidos por la ley en materia de derechos humanos. Este requisito se incluye en todos los contratos con empresas con las que GBfoods trabaja en la región africana.

Adicionalmente, desde finales del 2018, todas las filiales de la región africana trabajan bajo un mismo sistema ERP, dentro del módulo de recursos humanos de SAP, que, como control preventivo, inhabilita a registrar a ningún trabajador en el sistema que no cumpla con la edad mínima exigida en el país, con lo que se previene el riesgo de explotación infantil. Durante 2022 se procederá a la implantación del mismo sistema en el nuevo perímetro europeo en proceso de integración.

Adicionalmente, en 2021, se recibieron un total de 15 denuncias internas (5 denuncias en 2020), sobre las cuales se realizaron las investigaciones pertinentes y, en su caso, se depuraron responsabilidades en base a los resultados de dichos procesos.

No se recibió ninguna denuncia, ni de forma interna ni externa, relacionada con la explotación infantil ni con ningún aspecto relativo a la vulneración de los derechos de las comunidades locales.

5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible

5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales

GBfoods se preocupa por la salud y la nutrición de sus consumidores. En este sentido, destaca la iniciativa interna “*Better Food Program*” cuyo principal objetivo es mejorar los perfiles nutricionales de los productos de la compañía mediante la reducción de sal, azúcar añadido o grasas saturadas. Además, presta especial atención a los perfiles nutricionales de los productos comercializados en África con el objetivo de contribuir a reducir la malnutrición. Por ello, dispone de una variedad de cubitos de caldo enriquecidos con Vitamina A.

Adicionalmente, el grupo se sitúa a la vanguardia de las instituciones, comités e iniciativas nutricionales internacionales, formando parte de órganos tales como:

- Liaison, Sherpa, Sustainability, Communication & food Consumer Policy de la Food Drink Europe Association
- Eat & Live Well platform
- Federation of Associations and Enterprises of Industrial Culinary Product Producers in Europe
- European Technology Platform (ETP)
- Tea & Herbal Infusions Europe
- Spanish Food & Drink Industry Federation
- Italian Association of Food Product Industries
- Netherlands Food Industry Federation
- Russian Association of Branded Goods Manufacturers
- Autoregulación de Marketing niños: código PAOS en España y Belgian Pledge (Bélgica)
- PLAN HAVISA - Hábitos de Vida Saludable
- PLAN de Mejora de la Composición de los Alimentos y Bebidas de AESAN 2017-2020
- EU Code of Conduct a nivel europeo, en el seno de Food Drink Europe.

En relación a los impactos y riesgos generados en las comunidades locales, el Grupo GBfoods cuenta con 19 plantas productivas en 2 regiones: 13 en Europa y 6 en África. En GBfoods estamos comprometidos con la sociedad y el medio ambiente. Por ello, en todas nuestras fábricas se realiza un consumo responsable de los recursos: estamos trabajando para minimizar el consumo de agua y promover un uso más eficiente; estamos avanzando para aumentar el consumo de energías renovables; y promovemos la gestión eficiente de residuos a través de programas de segregación de los mismos avanzando así hacia una economía más sostenible.

Actualmente, el principal reto al que se enfrenta el Grupo después de haber aumentado recientemente su volumen de negocio en África y Europa es seguir potenciando la creación de lazos con las comunidades locales y mejorar el impacto positivo en las áreas donde estamos presente.

GBfoods colabora de forma muy activa con los Bancos de Alimentos locales de los diferentes países en los que estamos presentes, llevando a cabo donaciones de producto para los más desfavorecidos desde hace más de 25 años en el caso de España, y desde hace más de 30 en Italia. En este último caso, el fundador de nuestra compañía en Italia (STAR) fue uno de los co-creadores del primer banco de alimentos en Italia (Banco Alimentare) en el año 1989.

En 2021 hemos colaborado con múltiples autoridades y asociaciones con el objetivo de mejorar el bienestar de las comunidades locales en las que tenemos presencia. Ejemplo de ello es la colaboración con *Les Restos du Coeur* en Francia, "Sauberes Lübeck 2021" en Bélgica, Aktion Mensch e.V, Förderverein Lübecker Kinder y Aktion Deutschland Hilft en Alemania:

- **Les Restos Du Coeur (Francia):** Con el fin de contribuir a la lucha contra la precariedad en Francia, colaboramos con la entidad "Les Restos Du Coeur" que tiene el objetivo de proporcionar comida a colectivos de personas desfavorecidas así como de dar soporte a nivel de inclusión laboral. En el año 2021 GBfoods en Francia ha donado a dicha asociación 60.000 litros de sopa, así como una aportación monetaria equivalente a 80.000 platos de comida. Además, colaboramos con escuelas y universidades locales donde ofrecimos a 21 alumnos/aprendices una experiencia de aprendizaje en GBfoods Francia.
- **Aktion Deutschland Hilft (Alemania):** Con el objetivo de ayudar a las víctimas de las inundaciones sufridas en Alemania, realizamos una donación monetaria a Aktion Deutschland Hilft de 12k€. Hasta final de año el valor de la donación de productos alimenticios en Alemania es de aprox. 129k€ en total.
- **Comunidades locales (Bélgica):** Desde GBfoods ofrecimos 5000 raciones gratuitas de patatas fritas con nuestra famosa salsa D&L a las personas afectadas por las inundaciones sufridas en Bélgica.

En total, durante el pasado 2021 se realizaron donaciones de producto en los países donde estamos presentes en África y Europa por volumen de 556.207 kg (1.073.796 kg en 2020), suponiendo un enorme esfuerzo adicional respecto a otros años con el fin de poder contribuir en la medida de lo posible a paliar los efectos que ha tenido el COVID'19 en la sociedad. Durante el 2021 no se han realizado donaciones monetarias (6 miles de euros en 2020).

Asimismo, con el fin de promover un impacto social positivo en las comunidades donde GBfoods está presente, y en línea con los objetivos establecidos en la agenda de sostenibilidad de las Naciones Unidas (*Sustainable Development Goals*) para reducir la pobreza, mejorar la educación y contribuir a una producción cada vez más responsable y sostenible, GBfoods también colabora con las siguientes entidades:

Europa:

- **ASAV (España):** con el fin de promover la inclusión laboral, en 2020 se inició una colaboración con la Asociación ASAV de Rubí (Cataluña), una asociación de solidaridad y ayuda vecinal que actúa bajo la Fundación Equilibri especializada en 3 áreas (voluntariado corporativo, selección de personal y donación de alimentos y otras necesidades básicas). En 2021 la colaboración ha permitido que se haya podido contratar nuevo personal para la fábrica de Rubí y adicionalmente se realizaron donaciones de ropa y pañales. El área de voluntariado corporativo no fue activada por razones de covid-19.
- **Ayuntamiento de Rubí (España):** con el fin de promover el desarrollo sostenible, la planta de Rubí también colabora con el Ayuntamiento de la localidad, quien ha impulsado el proyecto "Rubí Brilla", una iniciativa que promueve la economía circular y que tiene como objetivo la reducción de emisiones contra el cambio climático.

Durante 2021 se instalaron 454 placas fotovoltaicas en la fábrica de Rubí correspondientes a 238,35 kWp de potencia de pico instalada.

África:

- **Bill & Melinda Gates Foundation:** GBfoods colabora con esta entidad desde hace 4 años (2018) con el objetivo de combatir la desnutrición en los distintos países de África. Desde GBfoods compartimos el conocimiento que se tiene de este continente, así como la experiencia y las capacidades técnicas que nos permiten enriquecer las pastillas de caldo y desarrollar nuevos productos enriquecidos que suplan los déficits nutricionales de la población del continente africano.
- Adicionalmente, en 2007 se inició un proyecto junto con la ONG **Hellen Keller International** en el que se logró enriquecer la pastilla de caldo Jumbo con Vitamina A sin modificar sus propiedades organolépticas y preservando todas sus propiedades después del proceso de ebullición. Dicho proyecto tenía como fin contribuir a combatir los problemas de ceguera comunes en muchos países africanos y que son causados por el déficit de la vitamina A. Desde entonces, la pastilla de caldo concentrado enriquecida con Vitamina A sigue presente en el mercado africano y, actualmente, el proyecto sigue avanzando con nuevas propuestas de la mano de la Bill & Melinda Gates Foundation

Además de colaborar en dichos proyectos que contribuyen a mejorar la situación humanitaria y de malnutrición en la región africana, GBfoods también destaca por su compromiso en apoyar el desarrollo económico de esta región. Parte del plan estratégico de GBfoods consiste en desarrollar la zona apostando por la producción local en la medida de lo posible. Uno de los ejemplos destacados en este sentido es el proyecto iniciado en 2018 en Nigeria donde se desarrolló una plantación dedicada principalmente al cultivo de tomate, promoviendo el trabajo local y aumentando el compromiso y arraigo de nuestras marcas en Nigeria. A continuación, ofrecemos una explicación detallada de este proyecto:

Plantación de Kebbi (Nigeria):

- Durante 2021 se puso en funcionamiento 900 hectáreas de regadío “gota a gota”.
- También incrementamos en 200 hectáreas la superficie de nuestra finca de Kebbi (Nigeria) dedicada al cultivo de tomate principalmente.
- Se puso en marcha una fábrica para la elaboración de triple concentrado de tomate, con el tomate obtenido de las 300 hectáreas cultivadas durante 2020.
- Se amplió el número de invernaderos de 16 a 24. Todo ello ha permitido incorporar 4 agrónomos locales más. Actualmente contamos con un gran equipo formado por 117 puestos fijos y 720 puestos temporales que refuerzan la época de cosecha.
- En 2020, para mayor comodidad de los trabajadores, se construyó un nuevo edificio residencial que complementa el ya existente y donde nuestro staff de 22 personas está alojado.

Actividades llevadas a cabo para los Agricultores locales en Kebbi:

- Se han gestionado directamente un total de 100 fincas locales de agricultores locales ajenos al negocio de GBfoods para empezar a desarrollar el cultivo del tomate en el entorno de la finca.
- Hemos cerrado un acuerdo con una asociación local de mujeres agricultoras (16 socias), ofreciéndoles asesoría directa en la gestión conjunta de una finca y guiándoles así en la obtención de buenos resultados.
- Colaboramos también con la asociación NAPAN del Estado de Kebbi (formado aproximadamente por 2.500 agricultores de tomate), a los que compraremos su producto para transformarlo en nuestras instalaciones. En 2020 se contrató un nuevo ingeniero agrónomo local para que ayudara en la coordinación y asesoramiento. De este acuerdo se ha generado una entrada de 64 mil Kg de tomates.

Actividades sociales en las comunidades alrededor de la plantación de Kebbi:

Asimismo, alrededor de la plantación de Kebbi se han realizado varias iniciativas que han permitido mejorar y ayudar a las comunidades locales a través de proyectos entre los que destacamos:

- La construcción de 8 pozos de agua adicionales a los 16 construidos anteriormente en localidades cercanas a la finca para garantizar el uso de agua potable en estas poblaciones.
- Organización de una reunión bimensual con el máximo representante de la zona, el emir de Yauri.
- La plantación de 1.500 árboles de anacardos en el perímetro de la finca como fuente de alimento para las poblaciones circundantes.
- En la temporada de lluvias de 2021 (Junio-Octubre), se plantaron 758 ha de una variedad de cultivos de cobertura (sorgo, maíz, "Cow beans", "Mucuna Beans", "Gamba Grass", Congo Grass etc.) para mejorar la calidad y estructura del suelo en preparación para la temporada 2021/2022.
- En 2020 se realizó la reparación del camino de acceso a la finca y a la población cercana (Gafara) para asegurar su funcionalidad y seguridad durante todo el año (especialmente durante la época de lluvias).

5.1.a- Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios pagados

En la siguiente tabla se detalla el beneficio neto registrado por país de las sociedades del Grupo GBfoods de acuerdo con su actividad en 2020 y 2021:

País	Beneficio neto 2021 (K€)	Beneficio neto 2020 (K€)
Spain	49.372	42.497
Italy	25.798	20.309
Bélgica	40.757	36.692
Alemania	1.384	3.287
Francia	9.302	7.475
Netherlands	3.041	2.749
Suecia	747	839
Finlandia	276	76
Nigeria	-4.788	-2.753
Ghana	5.171	1.022
Algeria	1.093	-1.035
Senegal	1.177	981
Russia	1.310	514
Ivory Coast	-329	-48
Mali	3	3
Burkina Faso	3	7
Congo	5	39
Guinea	-2	-2
India	0	0
HK	0	0
Dubai	-4	-32
Total	134.317	112.620

La siguiente tabla refleja el desglose de impuestos pagados por región geográfica:

País	Impuestos pagados 2021 (K€)	Impuestos pagados 2020 (K€)
Europa	32.985	28.188
África	3.077	2.405
Total	36.063	30.592

5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública (importe de las subvenciones recibidas y objeto de las mismas)

El grupo GBfoods ha imputado a la cuenta de pérdidas y ganancias procedente de subvenciones concedidas por la junta de Andalucía a la compañía del grupo INPRALSA por valor de 184K€ (184K€ en 2020) destinadas al desarrollo de las nuevas líneas de producción de productos de la categoría cremas que se desarrollan en la fábrica de Miajadas (Extremadura).

	2021 (K€)	2020 (K€)
Subvenciones recibidas	184	184

Anexo 1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe

Con este informe la compañía da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 sobre Información no Financiera. El perímetro de reporting considerado en el informe cubre todas las compañías del Grupo sobre las que se dispone de control, coincidiendo con el perímetro financiero y del informe de gestión consolidado con la única excepción de la sociedad Salsas de Salteras⁴ que no ha sido incluida en este reporte de información no financiera pero sí se incluye en el reporte financiero.

La compañía ha hecho un análisis de materialidad interno de identificación de los asuntos más significativos entre los que se destacan: el consumo de agua, seguridad y salud laboral, eficiencia energética, compliance, sostenibilidad y cadena de suministro responsable.

La información contenida en el reporte corresponde al ejercicio 2021 con comparativo 2020 agrupa a todas las compañías del grupo, incluyendo a las que tienen la obligación de presentar este mismo informe y cuya información está incluida en este EINF consolidado.

Para la definición y cálculo de los indicadores se ha optado por la adopción de los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*). Todos los indicadores detallados en el informe cumplen con los principios para garantizar la calidad de la información:

- Comparabilidad
- Materialidad
- Relevancia
- Fiabilidad y precisión.

⁴ No se incluye la información relacionada a la sociedad Salsas de salteras dado que el método de consolidación es por puesta en equivalencia

Anexo 2. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página	
Información general				
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1	Nombre de la organización	1. Sobre la compañía / 1.1 Modelo de negocio, 1.2 Entorno de mercado, 1.3 Estrategia de negocio	2- 7
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		
	102-3	Ubicación de la sede		
	102-4	Ubicación de las operaciones		
	102-6	Mercados servidos		
	102-7	Tamaño de la organización		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103	Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos	1. Sobre la compañía/ 1.1 Modelo de negocio 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.1 Enfoque de gestión 3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/ 3.1 Enfoque de gestión 4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad/ 4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno, 4.2 Protección de los consumidores, 4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores, 4.4 Respeto a los Derechos Humanos 5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible/ 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	17 38-48
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.				

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
<p>Los 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.</p>	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	<p>1. Sobre la compañía 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.1 Enfoque de gestión 3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/ 3.1 Enfoque de gestión</p>	2-7, 9, 15, 32, 34, 39, 42-43
I. Información sobre cuestiones medioambientales				
<p>1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	103-1	Enfoque de gestión para para cada uno de los ámbitos de la dimensión ambiental	2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.1 Enfoque de gestión	8-10
Contaminación				
<p>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Emisiones / Biodiversidad)	2.2.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	11-12

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Efluentes y residuos)	2.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos	15
Uso sostenible de los recursos				
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	2.3.3 Consumo de agua y vertido de aguas residuales	14-15
	303-4	Vertidos de agua		
	303-5	Consumo de agua		
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Materiales)	2.3.2 Consumo de materiales	13-14
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen		
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Energía)	2.3.1 Consumo de energía	12-13
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.3.1 Consumo de energía	12-13
	302-4	Reducción del consumo energético	2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero	9
Cambio climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Emisiones)	2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero	11
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
Biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Biodiversidad)	2.5 Protección de la biodiversidad	15
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	3.2 Nuestra plantilla (Nota 2)	19-28
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.2 Nuestra plantilla	37
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3 Remuneración	29-30
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.	102-35	Políticas de remuneración	3.3 Remuneración	29-30
Implantación de políticas de desconexión laboral.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	17-18, 31
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.2 Nuestra plantilla	28

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	17-18, 31
Número de horas de absentismo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	3.5 Seguridad y Salud Laboral	31
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	31
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Seguridad y salud)	3.5 Seguridad y Salud Laboral	32-34
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	3.5 Seguridad y Salud Laboral (Nota 1)	33
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Relaciones trabajador-empresa)	3.6 Relaciones sociales	35-36
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	3.6 Relaciones sociales	35
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.6 Relaciones sociales	35
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Formación y enseñanza)	3.7 Formación de los trabajadores	36-37
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3.7 Formación de los trabajadores	36-37
Accesibilidad				

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Diversidad e Igualdad)	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	37
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Diversidad e Igualdad)	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	37
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Evaluación de derechos humanos)	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41-42
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41-42
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41-42
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41-42
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	42

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41-42
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Anticorrupción)	4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno	38-39
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	43-46
V. Información sobre la sociedad				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	43-46
	203-1	Inversiones en infraestructuras y		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2021 GBfoods	Nº de página
		servicios apoyados		
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	Enfoques para la participación de los grupos de interés	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales 4.4 Respeto a los Derechos Humanos "Anualmente, el equipo de RRHH realiza una encuesta de clima en el entorno laboral"	43-46
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	102-9	Cadena de suministro	4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores	40
	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Prácticas de adquisición)		
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Seguridad y Salud en clientes, Marketing y etiquetado, Privacidad del cliente)	4.2 Protección de los consumidores.	39-40
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura (Desempeño económico)	5.1.a- Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios pagados	47
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública	48

Nota 1. En relación con estos indicadores se reportan datos de la región de Europa, si bien no se incluye información para la región de África del año 2018. Ver detalle en el apartado correspondiente.

Nota 2. No se desglosan los datos promedio de la plantilla del Grupo puesto que no existe una variabilidad significativa entre éstos y los correspondientes al cierre del ejercicio.

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2021

THE GB FOODS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de The GB Foods, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de The GB Foods, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 2 "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de The GB Foods, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 2 "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" del citado Estado.

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

Los administradores de The GB Foods, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Anexo 1 “Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 2 “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del citado Estado.

Uso y distribución

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

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/22/04339
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

17 de marzo de 2022