



GB FOODS

Celebrating local flavours

**Estado de información No
Financiera Consolidado 2022**

Grupo GBfoods Marzo 2023

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.



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 portfolio 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 portfolio de productos hacia versiones todavía más naturales.

Hoy, con una facturación de 1.440 millones de euros y un equipo de alrededor de **3.481 empleados**, el Grupo está presente en España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y más de 30 países de África, Oriente Próximo y Asia.

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

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** (70% de las ventas en 2022, un 71% en 2021). Con presencia principalmente en 9 países (España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y Rusia)¹; 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** (30% de las ventas en 2022, un 29% en 2021). Con presencia en más de 30 países y oficinas centrales en España.

Europa 2022:
70%

África 2022:
30%



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.U. (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)

■ Argelia

S.C.P.F.A, S.A.R.L.: Es Senia (Argelia)

■ Senegal

GB Foods Senegal SA: Dakar (Dakar)

■ Ghana

Conserveria Africana Ghana Ltd.: 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 2022 se ha visto impactado por el incremento en precios de energías y materias primas. 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 2022 ha seguido 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 el incremento de costes de energías y materias primas, 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 2022*'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. A causa del COVID-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**



²Fuente: Mintel "Global Food and Drink Trends 2022"

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. Por último, se ha apostado por un modelo operativo local así como 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:



Uso eficiente de la energía y de las energías renovables



Maximización de envases reciclables o compostables



Abastecimiento sostenible de materias primas



Gestión eficiente del agua



Reducción de residuos



Menos emisiones a la atmósfera

GBfoods dispone de una política medioambiental corporativa publicada en nuestra página web. 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**





Uso eficiente de agua, energía y fuentes de energía renovable

Disponemos de un procedimiento para la evaluación anual de los aspectos ambientales significativos y sus riesgos en cada planta certificada (ISO14001) y en otras en proceso de certificación. Estos aspectos ambientales significativos son evaluados regularmente a través de los siguientes indicadores:

- **Aguas residuales:** metros cúbicos de agua reciclada y devuelta al entorno.
- **Consumo de agua:** diferencia entre el agua recolectada y el agua devuelta al entorno, indicada en metros cúbicos por fábrica.
- **Consumo energía:** total de kWh generados al año por fábrica y por tipo de energía consumida (diésel, propano, electricidad, gas natural, etc).
- **Consumo materias primas (T consumida/T producida):** toneladas de materias primas incorporadas en el proceso productivo (excluyendo el agua).
- **Emisiones:** emisiones de efecto invernadero (CO₂) emitidas al año por fábrica y por tipo de energía consumida (diésel, propano, electricidad, gas natural, etc).
- **Residuos:**
 - **Residuos reciclados:** toneladas de residuos gestionados por fábrica y enviados a plantas de reutilización o reciclaje.
 - **Residuos de vertedero:** toneladas de residuos enviadas al vertedero.

Los recursos económicos dedicados a la prevención y minimización de los impactos ambientales durante el ejercicio 2022 han sido los siguientes.

Recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales	2022 (miles €)	2021 (miles €)
Gastos del ejercicio (***)	1.252	1.011
Gastos de personal ocupado en funciones de medio ambiente	625	685
Pagos a sistemas integrados de gestión (*)	9.610	9.100
Inversiones durante el ejercicio (**)	2.980	4.639
TOTAL	14.467	15.435

(*) 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. Por ejemplo, la instalación de luces LED, aislamiento de edificios, plantaciones de árboles, sistemas de riego eficientes, etc.

(***) Gastos totales de las fábricas relacionados con inversiones dedicadas a minimizar el impacto medio ambiental (OPEX). Por ejemplo, costes de auditorías medio ambientales, monitorizar las emisiones atmosféricas, costes WWTP, etc).





Abastecimiento sostenible de materias primas

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 instaló un sistema de riego por goteo en 900 ha de terreno, de los cuales, en la temporada 2021/2022, se cultivaron 534 Ha de terreno con variedades seleccionadas del año anterior. Durante el 2022 la plantación de Kebbi no pudo ser recogida en su totalidad.

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 incrementó 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.

En 2021 se completó una Evaluación del Impacto Ambiental (EIA) para la actividad de Agribusiness en Kebbi, así como otras certificaciones de cumplimiento requeridas.



Reducción de residuos

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 destinados 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.



Reducción de emisiones a la atmósfera

Las emisiones consideradas en los alcances 1 y 2 (emisiones derivadas por el consumo de combustibles fósiles en el caso del alcance 1, electricidad contratada y green steam 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 2030.

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 ha realizado 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, Francia, Ghana y dos de las fábricas de mayor dimensión en Nigeria a partir de 2021. Todas estas plantas están englobadas en un certificado conjunto con sede en Barcelona, dentro de la ISO14001. Actualmente estamos trabajando para certificar la planta principal de Alemania con la ISO14001 para 2023, así como la planta principal en Bélgica durante siguientes años.

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. (12.920 toneladas de CO₂ en 2022 y 14.487 toneladas en 2021).

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 2022. Esta reducción considera los alcances 1 y 2 (comentados anteriormente) y se calcula directamente a partir de todas las fuentes de energía utilizadas.

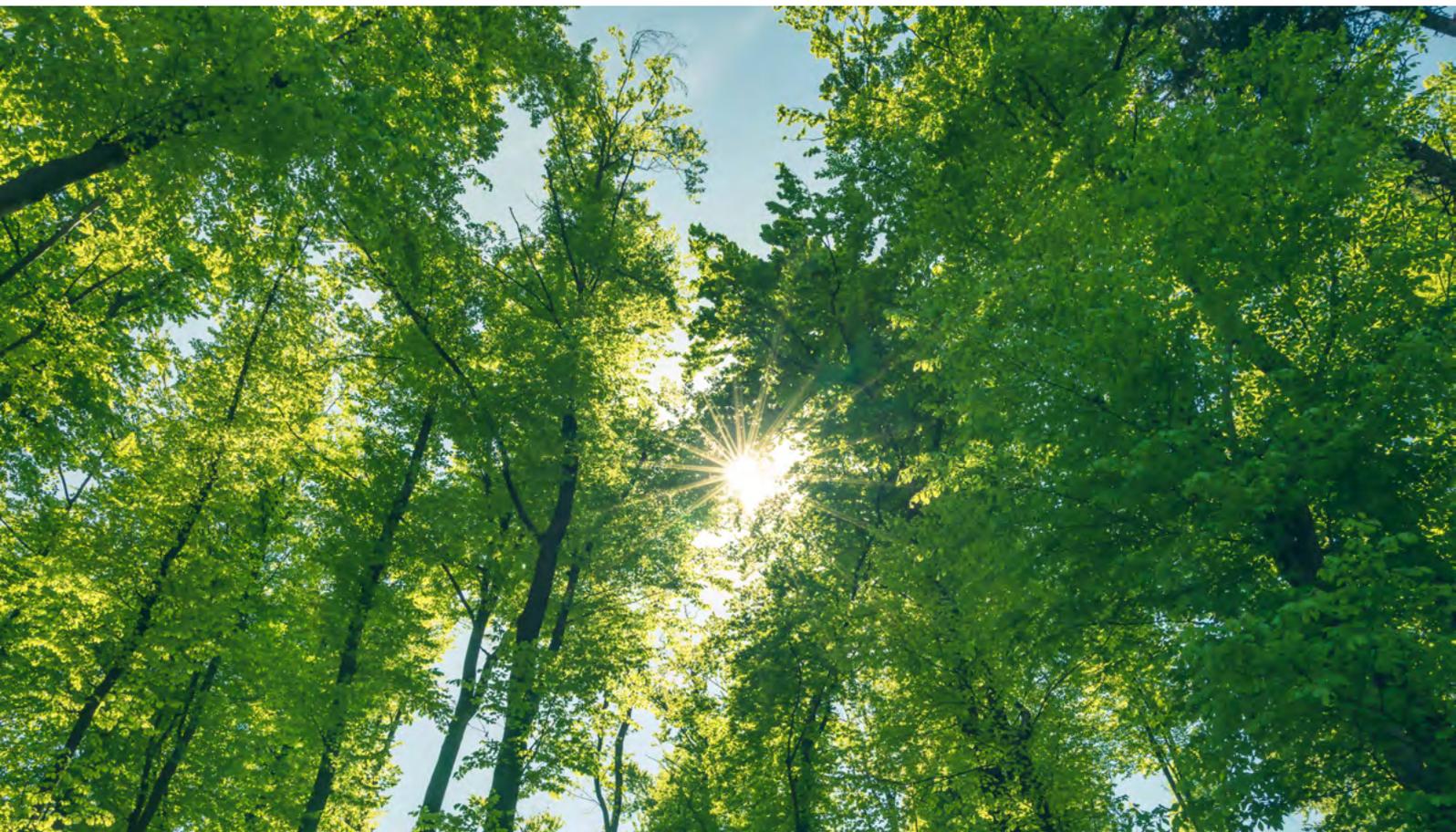
Durante 2022, GBfoods registró emisiones de gases de efecto invernadero de 0,076 toneladas de CO₂ emitidas por tonelada de producto producido (0,080 toneladas en el año fiscal 2021).

Aspecto	2022	2021
Producción (t)	574.518	561.705
Emisiones (t CO ₂ eq) generadas	43.764	44.935
Alcance 1(t CO ₂ eq)	37.114	38.452
Alcance 2 (t CO ₂ eq) <i>Location-based</i>	15.614	20.360
Alcance 2 (t CO ₂ eq) <i>Market-based</i>	6.650	6.483
Ahorro CO ₂ debido a compra market-based (GdO)	8.964	13.877
Tonelada CO ₂ / tonelada producida	0,076	0,080

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 2022, 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 57% de la energía consumida corresponde a los sistemas productivos de las fábricas y, en concreto al uso de gas natural para las calderas (58% en 2021). 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 proviene de fuentes renovables.

Los proyectos en marcha para mejorar el consumo de energía que se llevaron a cabo en 2022 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.
- Estudio sobre la posibilidad de instalar paneles solares PV en nuestras fábricas de Tema y Mijadas. La instalación será ejecutada en 2023.
- Definición de planes de acción referentes a la energía a implementar en diversas fábricas en los años venideros.



Adicionalmente, desde 2019 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 5% de la electricidad consumida en Puurs (Bélgica) proviene de paneles solares que generaron 299.460 kWh en 2022 (frente a 274.820 kWh en 2021) evitando así la emisión de 49 toneladas de CO2 en 2022 (frente a 35 toneladas en 2021). Estos paneles solares se instalaron en Puurs en 2012 y han generado una reducción de emisiones de CO2 equivalente de 500 toneladas (451 en 2021).

El 90% de la energía térmica consumida en Le Pontet (Francia) proviene del vapor verde que generó 27.829 kWh en 2022 (frente a 27.576 MWh en 2021) con un ahorro de emisiones de CO2 de 5.248 toneladas en 2022 (frente a 5.200 toneladas en 2021). 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 20.636 toneladas (15.388 toneladas en 2021).

A continuación, se detallan las principales métricas en relación a volúmenes de energía consumida en el Grupo durante 2022 y 2021:

Energía consumida por tipología	2022		2021	
	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente
Producción (tonelada de producto acabado)	574.518		561.705	
Consumo eléctrico total	76.545.992	26%	74.577.995	25,4%
Consumo eléctrico origen no renovable	13.532.494	4%	13.480.133	4,6%
Consumo eléctrico origen renovable	63.013.498	22%	61.097.862	20,8%
Consumo de gas natural	166.217.301	57%	170.187.918	58%
Consumo de gas-oil y propano	19.905.435	7%	21.138.333	7,2%
Energía alternativa: vapor verde	27.806.000	10%	27.576.357	9,4%
Total energía consumida	290.474.728	100%	293.480.603	100%



2.3.2 Consumo de materiales y packaging

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 2022 GBfoods registró una producción en sus fábricas de 574.518 toneladas (561.705 en 2021) de producto acabado en sus 19 plantas productivas⁴ (19 plantas productivas en 2021), para las que fueron necesarias 368.058 toneladas de materia prima (385.835 en 2021), excluyendo el agua que no se registra como una materia prima comprada en el ejercicio, generando un ratio de 0,64 toneladas de materia prima (0,69 toneladas en 2021) necesarias para producir 1 tonelada de producto acabado:

Aspecto	Métrica 2022	Métrica 2021
Producción (toneladas) (*)	574.518	561.705
Materia prima utilizada (toneladas) (**)	368.058	385.835
Materia prima utilizada/Producción total (Tn)	0,64	0,69

(*) 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. También, posibles pérdidas de producción pueden causar esta diferencia.

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 desarrolló y activó 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. Esta herramienta sigue usándose en 2022 y se está aplicando en diferentes proyectos en las demás unidades de negocio.

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, mientras que, en caso contrario se usa el agua de la localidad. En algunas fábricas realizamos tratamientos de purificación del agua para aquella que necesitamos y usamos en nuestros procesos productivos.

Se realizan los controles establecidos por las diferentes administraciones en relación a los parámetros exigidos para las aguas residuales de los diferentes centros productivos.

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 2021 (por tonelada producida).

Durante 2022 y los próximos años, 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 2022 (m³)	Consumo 2021 (m³)
Captación de agua (*)	2.214.273	2.453.48
Red de abastecimiento	928.352	922.362
Agua subterránea	1.285.921	1.531.119
Aguas devueltas a su cauce	1.557.863	1.772.984
Agua utilizada en el proceso productivo (y otros)	656.410	680.497

(*) Estos datos no incluyen el negocio de Agribusiness

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 2022 se han generado 0,04 toneladas de residuos por cada tonelada producida de forma agregada en todas las fábricas del Grupo (0,05 en 2021):

Tipología de tratamiento de residuos generados	Cantidad total generada en 2022 (toneladas)	Cantidad total generada en 2021 (toneladas)
Residuos reciclados	21.890	25.430
Residuos enviados al vertedero	2.136	3.301
Total de residuos	24.026	28.731
Toneladas de residuos / tonelada producida	0,04	0,05

Producción 2022 = 574.518 Tn
Producción 2021 = 564.705 Tn

Los tipos de residuos reciclados se dividen en los siguientes, dependiendo de su destino final:

- Residuos para la alimentación animal (no para productos).
- Residuos para usos agrícolas (aplicación directa a la tierra, compuestos para producción...).
- Residuos para la construcción.
- Residuos para la recuperación de energía.
- Residuos para el reciclaje.
- Residuos para otras destinaciones que no sean el verteder.

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 que, durante 2022, la compañía ha mantenido el compromiso y el interés por el bienestar animal. 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.

En base a lo previo, GBfoods ha hecho públicos varios compromisos a través de la web corporativa en relación a la producción de huevos y carne de pollo. Estos son:

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. 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 de 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.

Como parte de la difusión y promoción de nuestros valores corporativos, periódicamente lanzamos campañas de promoción de cada uno de ellos. En concreto, este año 2022 hemos hecho énfasis en el valor “Joy” (Alegría), poniendo en marcha actividades como comidas de verano, actividades deportivas, o una mesa redonda entre otras.

Para fomentar que esta “experiencia de empleado” sea consistente, nos apoyamos también 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**
- **NWP (New Work Paradigm)**



Dentro del concepto actual de “New work paradigm” lanzamos en 2021 nuestra política de modelo híbrido en base a la cual el trabajo se realiza de manera regular tanto desde casa como desde la oficina. En 2022 hemos dado continuidad a esta política, realizando la implantación en todos los países y monitorizando el nivel de implantación de las herramientas de reserva de espacios allí donde fuera de aplicación. Asimismo, hemos preguntado a nuestros empleados sobre los impactos positivos de este nuevo modelo de trabajo desde su lanzamiento, obteniendo un 73% de respuestas positivas acerca del mismo.

Adicionalmente, en GBfoods continuamos poniendo foco en temas relacionados con la Seguridad y Salud, como es la Política de Desconexión Digital. 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. Como el año anterior, este año hemos llevado a cabo diferentes “pulse surveys” que nos siguen permitiendo captar el grado de satisfacción de nuestros empleados.

Relacionado también con nuestro concepto de “proximidad”, este año hemos revisado nuestro proceso de Onboarding (Integración), con el fin de asegurar una mejor y más consistente experiencia de los nuevos empleados que se unen al proyecto GBfoods en sus primeros 6 meses en la compañía. El nuevo proceso de Onboarding se basa en asegurar que nuestro EVP (Employee Value Proposition) está presente durante el proceso de integración del nuevo empleado en la compañía, desde el conocimiento de políticas, recursos tecnológicos, accesos, así como la agenda de inducción para aportar la visión necesaria del negocio y conocimiento de los contactos clave.

En cuanto a nuestro EVP (Employee Value Proposition), este año hemos definido sus pilares y seguimos trabajando en acciones para la difusión de dicha propuesta de valor para el empleado tanto para lograr atraer al mejor talento externo como internamente.

En relación con la gestión del talento interno, se han puesto en marcha dos programas de talento: Next y Spicing Up.

■ Next es el programa de talento del grupo Agrolimen que hemos lanzado de forma transversal junto con Affinity Petcare, Agrolimen e Instinct. En él ha participado un grupo reducido de Top Executives previamente identificados como empleados de alto potencial y rendimiento, y se han puesto en marcha (en colaboración con una reputada Business School) acciones de formación enfocadas al desarrollo de este colectivo.

■ Adicionalmente, en 2022 hemos lanzado el programa Spicing Up dedicado exclusivamente al desarrollo del talento interno de GBfoods.

En línea con el valor de “proximidad” queremos asegurar una buena comunicación con nuestros empleados. Es por ello que 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, utilizamos 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 plataforma, los empleados pueden acceder a procesos clave (como por ejemplo, el Proceso de Onboarding) a través de la sección “knowledge library”. 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 3.481 empleados de GBfoods en 2022 (3.484 en 2021) por género, edad y clasificación profesional en 2022 a cierre del ejercicio y en 2021 (extracción de datos actualizados a 31/12/2022 y 31/12/2021):

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 62% de los empleados de GBfoods son empleados en plantas de producción (trabajo directo), mayoritariamente ocupados por hombres. 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 2022	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	790	67	857
	Hombres	2.586	38	2.624
Edad	<31 años	598	2	600
	31-50 años	2.021	45	2.066
	>50 años	757	58	815
Clasificación profesional	Comercial	374	9	383
	Directivos	373	7	380
	Fábrica	2.085	56	2.141
	Administración	544	33	577
Total GBfoods		3.376	105	3.481

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2022	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	764	93	857
	Hombres	2.278	346	2.624
Edad	<31 años	450	150	600
	31-50 años	1.834	232	2.066
	>50 años	758	57	815
Clasificación profesional	Comercial	368	15	383
	Directivos	375	5	380
	Fábrica	1.758	383	2.141
	Administración	541	36	577
Total GBfoods		3.042	439	3.481

Tabla resumen empleados final año 2022		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	700	64	90	3
	Hombres	2.240	38	346	0
Edad	<31 años	448	2	150	0
	31-50 años	1.791	43	230	2
	>50 años	701	57	56	1
Clasificación profesional	Comercial	359	9	15	0
	Directivos	368	7	5	0
	Fábrica	1.702	56	383	0
	Administración	511	30	33	3
Total GBfoods		2.940	102	436	3

Total empleados GBfoods 2022		3.481	
País	España	25%	881
	Bélgica	11%	394
	Alemania	11%	366
	Francia	9%	317
	Italia	8%	265
	Rusia	0%	0
	Suecia	1%	48
	Holanda	1%	32
	Finlandia	0%	11
	Ucrania	0%	0
	Bielorusia	0%	0
	Nigeria	11%	429
	Algeria	9%	314
	Ghana	7%	245
	Senegal	4%	149
	Costa de Marfil	0%	10
	Guinea	0%	6
	Burkina Faso	0%	5
	Benín	0%	3
	Congo	0%	2
Malí	0%	2	
Emiratos Árabes	0%	2	
Kazajstán	0%	0	

Datos referentes al 2021:

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
	<31 años	363	155	518
Edad	31-50 años	1.866	262	2.128
	>50 años	784	54	838
	Comercial	422	28	450
Clasificación profesional	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	360	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	España	24%	784
	Bélgica	10%	360
	Alemania	9%	323
	Francia	9%	312
	Italia	8%	286
	Rusia	5%	171
	Suecia	1%	47
	Holanda	1%	35
	Finlandia	0%	13
	Ucrania	0%	4
	Bielorusia	0%	1
	Nigeria	12%	397
	Algeria	9%	318
	Ghana	8%	254
	Senegal	4%	149
	Costa de Marfil	0%	11
	Guinea	0%	5
	Burkina Faso	0%	4
	Benín	0%	3
	Congo	0%	2
Malí	0%	2	
Emiratos Arabes	0%	2	
Kazajstán	0%	1	

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de contratos en 2022:

Tabla promedio empleados final año 2022	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	797	61	858
	Hombres	2.578	38	2.616
Edad	<31 años	523	2	525
	31-50 años	2.015	42	2.057
	>50 años	837	55	892
Clasificación profesional	Comercial	389	12	401
	Directivos	385	7	392
	Fábrica	2.038	52	2.090
	Administración	563	28	591
Total GBfoods		3.375	99	3.474

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año 2022	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	773	85	858
	Hombres	2.244	372	2616
Edad	<31 años	381	143	525
	31-50 años	1.806	251	2.057
	>50 años	830	63	892
Clasificación profesional	Comercial	382	19	401
	Directivos	385	7	392
	Fábrica	1.707	383	2.090
	Administración	543	48	591
Total GBfoods		3.017	457	3.474

Tabla resumen promedio empleados año 2022		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	715	58	82	3
	Hombres	2.206	38	372	0
Edad	<31 años	380	2	143	0
	31-50 años	1.766	40	249	2
	>50 años	775	54	62	1
Clasificación profesional	Comercial	370	12	19	0
	Directivos	378	7	7	0
	Fábrica	1.655	52	383	0
	Administración	518	25	45	3
Total GBfoods		2.921	96	454	3

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	68	867
	Hombres	2.516	40	2.556
Edad	<31 años	479	3	482
	31-50 años	2.043	55	2.098
	>50 años	793	50	843
Clasificación profesional	Comercial	425	18	443
	Directivos	386	8	395
	Fábrica	1.949	49	1.999
	Administración	555	31	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 GBfoods		2.868,5	104	446,5	4

En el ejercicio 2022 se contrataron 347 nuevos empleados permanentes, 284 empleados temporales y 3 empleados a tiempo parcial (388 nuevos empleados permanentes, 432 empleados temporales y 3 empleados a tiempo parcial en 2021).

En 2022 se produjeron 107 despidos en todo el Grupo (86 despidos en 2021). Las tablas siguientes muestran el desglose de estos despidos por sexo, edad y categoría profesional.

Total despidos		2022		2021	
Género	Total mujeres	25	23%	17	20%
	Total hombres	82	77%	69	80%
Edad	Menor o igual a 30	25	23%	15	17%
	Total entre 31-50 años	58	54%	47	55%
	Total más de 51 años	24	22%	24	28%
Clasificación profesional	Administración	20	19%	21	24%
	Comercial	7	7%	13	15%
	Directivos	13	12%	6	7%
	Fábrica	67	63%	46	54%
Despidos sobre el total de trabajadores		3,1%		2,5%	

3.3 Remuneración

La remuneración media de los empleados del grupo GBfoods es de 34.963€ (34.039€ en 2021), 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 34% de la plantilla se encuentra en países del continente africano (33% en 2021).

Tipología de Desglose		Remuneración media (€) 2022	Remuneración media (€) 2021
Género	Mujeres	41.947	40.764
	Hombres	32.682	31.742
Edad	Menor o igual a 30	20.672	20.225
	Entre 31 y 50	34.093	32.222
	Mayor que 50	47.688	47.194
Clasificación profesional	Administración	37.103	33.239
	Comercial	34.089	33.472
	Directivos	101.760	97.402
	Fábrica	22.687	21.800
Total GBfoods		34.963	34.039

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 (€) 2022	Remuneración (€) 2021
Remuneración media GBfoods	47.465	45.774
Mujeres	48.791	46.789
Hombres	46.138	44.758
Brecha salarial	-5,75%	-4,54%

Cálculo brecha salarial región África	Remuneración (€) 2022	Remuneración (€) 2021
Remuneración media GBfoods (*)	12.014	13.249
Mujeres	14.491	14.494
Hombres	10.687	10.302
Brecha salarial	-35,60%	-41,66%

* La fórmula utilizada en el cálculo de la brecha salarial ha sido $(\text{Remuneración media hombres} - \text{Remuneración media mujeres}) / (\text{Remuneración media hombres})$

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 -5,75% y la de África un -35,60%. La brecha salarial global del grupo GBfoods, teniendo en cuenta el número de empleados de cada región, es de un -28,35% (-28,42% en 2021) 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.

El cargo de miembro del Consejo de Administración del Grupo GBfoods no ha estado retribuido ni en 2022 ni en 2021. 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 2022.



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 salida 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 2022 es del 4,09% (3,87% en 2021). Se ha visto un aumento del ratio de absentismo debido a la disminución 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.).

	2022	2021
Ratio absentismo	4,09%	3,87%
Nº horas absentismo registradas (*)	299.284	310.730

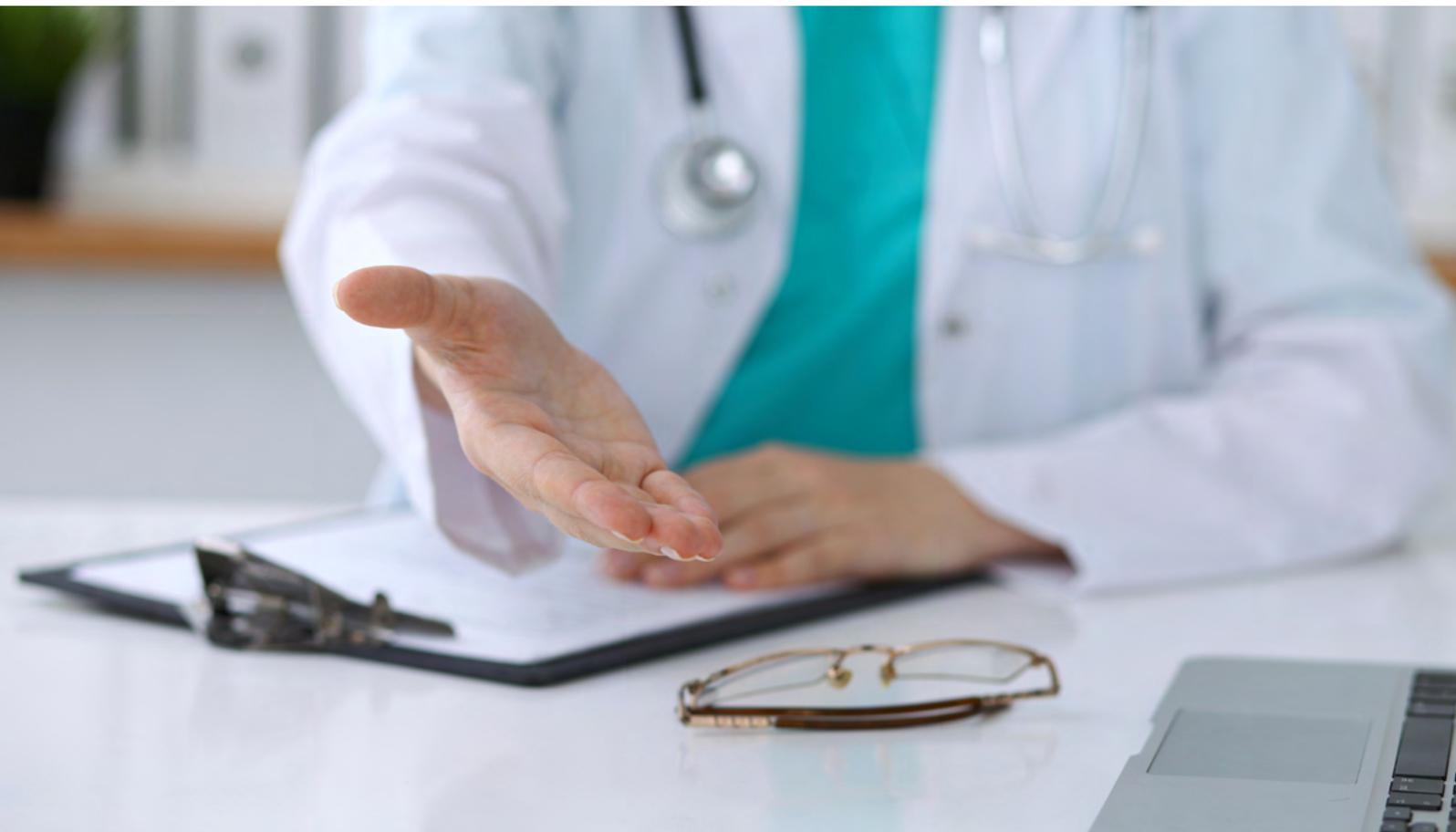
(*) Considerando trabajadores con contrato fijo y temporal.



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 2022 y 2021 para las fábricas de Europa y África.

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número accidentes fábricas	133	16	120	17
Accidentes por sexo	88%	12%	88%	12%
Accidentes graves (%)	5%	0%	1%	18%
Accidentes leves (%)	95%	100%	99%	82%
Total horas trabajadas	6.759.914	1.145.453	7.291.308	1.205.557
Índice de frecuencia * 10 ⁶ (*)	11,83	10,48	10,29	6,64
Índice de Gravedad*10 ³ (**)	0,23	0,15	0,17	0,17

(*) 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 2021 y 2022. La siguiente tabla refleja las ratios de accidentes de personal en las oficinas de Europa y África durante 2022 y 2021.

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número accidentes oficinas	3	0	2	2
Accidentes per sexo	60%	40%	63%	37%
Accidentes graves (%)	-	-	-	-
Accidentes leves (%)	100%	100%	100%	100%
Total horas trabajadas	1.406.619	957.336	1.268.248	1.015.548
Índice de frecuencia * 10 ⁶ (**)	0	0	1,58	0,98
Índice de Gravedad*10 ³ (**)	0	0	0	0,08

(*) 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.

A lo largo de todo el año 2022, y pese a la mejora experimentada en el impacto del Covid-19 en términos generales, GBfoods continuó manteniendo activo el plan de respuesta global centrado en la protección y cuidado de todos sus empleados a nivel global. Las principales medidas desarrolladas estuvieron centradas en el seguimiento de los principales indicadores epidemiológicos con el objetivo de adaptar medidas flexibles de control, así como garantizar la movilidad geográfica de los empleados y su seguridad durante los viajes de negocios. Entre las medidas de control y prevención más importantes implementadas o mantenidas por la compañía para reducir el riesgo de contagio y la protección a sus trabajadores son:

- Revisión continua de los protocolos internos de control y medidas higiénicas en todos los centros de trabajo de GBfoods (Europa y África).
- Campaña de comunicación y sensibilización dirigida a todos los empleados (posters, videos, señalética, mensajes, guías de comunicación o eventos locales).
- Revisión de requisitos de viaje y visado relacionados con el Covid-19 previos al inicio de los viajes internacionales.
- Sistema de alertas y comunicación Pre-Trip Advisory que reciben todos los empleados previo al inicio del viaje (*actualmente solo se recibe en España, completando la fase 2 y fase 3 de implementación a finalizar en diciembre 2022).
- Formación específica y campaña de concienciación sobre Covid-19 en viajes internacionales.

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 87% de los empleados (84% en 2021) de las geografías más relevantes trabajan dentro del ámbito de un convenio colectivo:

Países con sedes corporativas (*)	2022		2021	
	Núm. empleados	% empleados bajo convenio colectivo	Núm. Empleados	% empleados bajo convenio colectivo
España	881	86%	784	90%
Bélgica	394	99%	360	97%
Alemania	366	71%	323	77%
Francia	317	100%	312	100%
Italia	265	100%	286	99%
Rusia	0	0%	171	0%
Suecia	48	98%	47	98%
Holanda	32	97%	35	86%
Finlandia	11	100%	13	92%
Nigeria	429	48%	397	54%
Argelia	314	100%	318	100%
Ghana (**)	245	100%	254	100%
Senegal	149	100%	149	100%
Otros	30	93%	35	60%
Total GBfoods	3.481	87%	3.484	84%

(*) 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 se implantó la plataforma 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. En LinkedIn Learning se puede acceder a más de 16.000 cursos online de diversas temáticas, impartidos por expertos y en 7 posibles idiomas. Dicha plataforma permite crear rutas de aprendizaje y permite adaptar la oferta formativa a las competencias y necesidades del alumno (empleado).

La siguiente tabla muestra la cantidad de horas de formación que se ha registrado en 2022 y 2021 en las diferentes áreas del grupo.



Categoría profesional GBfoods	Nº de horas de formación 2022	Nº de horas de formación 2021
Dirección	2.424	3.094
Administración	14.503	9.204
Comercial	4.633	3.211
Fábrica	24.988	35.253
TOTAL	46.548	50.762

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.

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 47 empleados con discapacidad (20 en Alemania, 15 en Francia, 8 en Italia, 3 en España y uno en Nigeria). Este dato ascendía a 56 trabajadores en 2021 (19 en Alemania, 22 en Francia, 10 en Italia, 5 en España).

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:

4.1.1 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 principios, entre los que se encuentra **"La lucha contra la corrupción y el fraude"**, **"La lucha contra el blanqueo de capitales"**.

En concreto, y entre otras materias como la Seguridad Alimentaria y la protección del medio ambiente, los principios 4, 5, 6, 17 y 18 regulan respectivamente la equidad y la prevención de los conflictos de interés; la lucha contra la corrupción y el fraude; la prevención del blanqueo de capitales; la relación con funcionarios y entidades públicas; 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, 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 con responsabilidad en la toma de decisiones para la compra de materiales, materias primas y/o contratación de suministros y servicios así como a los que decidan sobre 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.

Durante 2022, se ha formado, también presencialmente, a parte de los equipos "chilled" del nuevo perímetro europeo en proceso de integración, en concreto a los equipos de Lievin (Francia) y Salsas de Salteras (España). Las sesiones para Kaltenkirchen (Alemania) y Limburg (Bélgica) están programadas para los primeros meses del próximo ejercicio.



4.1.2 Política contra el soborno y la corrupción: GBfoods ha elaborado y comunicado durante el ejercicio 2022 una nueva norma interna que tiene por objetivo establecer un conjunto de controles y directrices comunes para minimizar los riesgos de soborno y corrupción en las actividades empresariales y guiar a los empleados, directores, managers y miembros de los órganos de administración del Grupo GBfoods.

La Política cubre ocho situaciones de riesgo en materia anticorrupción como son, entre otras, los regalos de empresa, las hospitalidades, las donaciones, los conflictos de interés, y las relaciones con intermediarios, funcionarios públicos y terceros.

Todos los empleados reciben formación sobre el Código de Conducta y la Política contra el soborno y la corrupción en el momento de su incorporación así como con carácter anual.

4.1.3 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. El ECC se reúne de forma ordinaria tres veces al año y de forma extraordinaria cuando se producen situaciones que así puedan requerirlo.

4.1.4 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.

4.1.5 Canal "Raise your Hand": El Grupo GBfoods cuenta con un canal que permite a todos los empleados reportar cualquier comportamiento que pueda conllevar una: (a) violación de la legislación vigente; (b) violación de las obligaciones establecidas en el Código de Conducta GBfoods así como en las políticas y procedimientos internos; (c) conducta que pueda suponer un riesgo para la reputación de GBfoods.

El tratamiento de las comunicaciones de incumplimiento recibidas se realiza por parte del Comité de Ética y Cumplimiento de forma totalmente confidencial, garantizando la confidencialidad de la identidad del comunicante. Su gestión y el régimen sancionador aplicable en caso de confirmarse el incumplimiento tras el proceso de investigación, se detalla en la "Política del canal Raise your Hand".

La misma se ha revisado y actualizado durante el ejercicio 2022 para adaptarla a la Directiva Europea 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

4.1.6 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.

4.1.7 Third party due diligence: Adicionalmente, en el ámbito del control de contrapartes, tanto el área de Compras como la de Customer Service 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 FSSC 22000 en las plantas de GBfoods de España de productos no perecederos en Miajadas, Ballobar, Alcañiz y Rubí (España), Agrate (Italia), Puurs (Bélgica), Le Pontet (Francia), Lübeck (Alemania), Dakar (Senegal), Tema (Ghana) y Gbagada-Lagos y Sango (Nigeria). La planta de Oran-Es Senia (Argelia) está preparando la certificación.

Las fábricas de Miajadas (España) y Agrate (Italia) también disponen de certificaciones de estándares de calidad como BRC y IFS, y las fábricas de Puurs (Bélgica) y Le Pontet (Francia) de certificación IFS. Entre las fábricas de productos refrigerados, la de Dos Hermanas (España) y la de Beringen (Bélgica) están certificadas IFS, mientras que las de Kaltenkirchen (Alemania) por IFS-GM y Lievin (Francia) está pendiente de certificar por el mismo estándar.

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. Dicha política ha sido actualizada durante el 2022, añadiendo el nuevo requisito de la norma ISO 22000 sobre la Cultura de inocuidad alimentaria (Food Safety Culture) e incluyendo estos nuevos valores de GBfoods reflejados también en la calidad e inocuidad de nuestros productos. La política se firmará en el año 2023.

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 (KPIs) 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 2022 hemos recibido 3.310 reclamaciones de clientes y consumidores en total (3628 en 2021) de las cuales se han concluido 2640, un 80% de las recibidas (3261, un 90% de las recibidas en 2021), quedando las restantes bajo proceso de investigación.

En el 2022 se ha implementado el sistema SAP en Francia, Nórdicos y Alemania y durante el 2023 se pasará al nuevo sistema de gestión de reclamaciones corporativo.

Las fábricas de refrigerados de momento quedaran al margen de esta integración. Sin embargo, cada una de ellas tiene su propio sistema de gestión de las reclamaciones.

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 2022 se han realizado 38 auditorías a proveedores, de las cuales prácticamente el 76% han arrojado un resultado satisfactorio (25 auditorías en 2021 de las cuales 92% con resultado satisfactorio). Las auditorías a proveedores son conducidas de acuerdo al estándar IFS correspondiente al sector (Food, Secure-Pac, Logistics o Broker) y se obtiene la correspondiente puntuación según el estándar. Dicha puntuación se utiliza para calificar el resultado. En aquellos casos en los que el resultado no es satisfactorio, se requiere un plan de mejora al proveedor.

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).

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.

Una vez al año, 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. La monitorización del despliegue global ha continuado durante el 2022 en los “nuevos mercados europeos” y, actualmente, ya es parte obligatoria del proceso de homologación de nuevos proveedores.

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 colaboramos, que se respetan los derechos humanos de las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo. 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 procedió a la implantación del mismo sistema en el nuevo perímetro europeo en proceso de integración.

A este respecto, se pone de manifiesto que, tras el análisis de las comunicaciones recibidas a través del canal Raise your Hand y, en su caso, tras las oportunas investigaciones conforme a los procedimientos internos, ninguna denuncia está relacionada con un eventual caso de vulneración de 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

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. Además de la reducción de sal, azúcar o grasas saturadas, GBfoods trabaja en el aumento de nutrientes como fibra y proteína. La compañía 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 cuenta con 19 plantas productivas en 2 regiones: 13 en Europa y 6 en África.

Para GBfoods el principal reto es seguir potenciando la creación de lazos con las comunidades locales y mejorar el impacto positivo en las áreas donde está presente. De esta forma, GBfoods colabora de forma muy activa con los Bancos de Alimentos locales, 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 2022 GBfoods ha colaborado con múltiples autoridades y asociaciones con el objetivo de mejorar el bienestar de las comunidades locales en las que tenemos presencia. Entre otras cosas, estas autoridades y asociaciones se caracterizan por la iniciativa, la voluntad de ayudar y la asunción de responsabilidades. Valores que nos importan como empresa.

Ejemplo de ello es la colaboración con “Les Restos du Coeur” y “Miimosa Operation” en Francia, Obdachlosenhilfe y Gemüse Meyer en Alemania o Elena Barraquer Foundation & Africa Cataract & Eye Foundation en Nigeria y St. Paul and St. Francis RC cluster of schools and Fiaso MA Cluster of schools en Ghana:

- **Les Restos Du Coeur (Francia):** Desde 2019 GBfoods colabora con esta entidad con el fin de contribuir a la lucha contra la precariedad en Francia. “Les Restos Du Coeur” tiene como objetivo proporcionar ayuda alimentaria a las poblaciones más desfavorecidas y participar en proyectos de integración profesional. En el año 2022 GBfoods ha donado a dicha asociación 140.000 € equivalente a 140.000 comidas gratis (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, colabora con escuelas y universidades locales donde ofrecieron a 15 alumnos una experiencia de aprendizaje en GBfoods Francia.
- **Miimosa Operation (Francia):** se trata de una entidad que proporciona la oportunidad de financiar proyectos de agricultura y alimentación sostenible bajo el modelo de donación con contrapartida o préstamo con interés. GBfoods realizó la donación de 10.000 € (Una sopa comprada = 10 céntimos de donación) para apoyar a 4 agricultores franceses con el fin de ayudarles a mantener sus explotaciones mediante la financiación de proyectos de impacto positivo.
- **Sophie’s Charity Project (Alemania):** Durante 2022 GBfoods apoyó el proyecto de ayuda humanitaria “Sophie”, una iniciativa que recoge suministros de ayuda, productos médicos y medicamentos y organiza su transporte a Ucrania para distribuirlos allí a través de los médicos ucranianos.

En total, durante el pasado 2022 se realizaron donaciones de producto en los países donde estamos presentes en África y Europa por volumen de 632.794 kg (556.207 kg en 2021), suponiendo un gran esfuerzo adicional respecto a otros años debido a la crisis de materias primas generada por la guerra de Ucrania.

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 donaciones y otras necesidades básicas.
- **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 2022 se ha trabajado en el "Proyecto de Transición Energética", donde se explora la tecnología de biomasa como fuente de energía térmica."

África:

- **Bill & Melinda Gates Foundation:** GBfoods colabora con esta entidad desde 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.
- **Elena Barraquer Foundation & Africa Cataract & Eye Foundation (Nigeria):** Durante 2022 GBfoods ha colaborado con la "Fundación Elena Barraquer y la Fundación Africana de Cataratas y Ojos" para llevar a cabo cirugías gratuitas de cataratas para los residentes de Warri, en el estado de Delta de Nigeria, y los estados vecinos que no podían permitirse esta cirugía por sí mismos. El equipo operó con éxito a más de 140 pacientes con cataratas y devolvieron la vista a personas que se habían quedado ciegos por esta enfermedad.

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 un desglose de las principales



mejoras y actividades que se llevaron a cabo en 2022:

Plantación de Kebbi (Nigeria):

- Durante 2022 se llegó a producir la cifra récord de 70Tn por hectárea gracias al funcionamiento del regadío “gota a gota” instalado en 2021.
- Se llevó a cabo un training a 18 locales nigerianos (agrónomos y empleados de fábrica) para desarrollar el talento de la zona en nuestro compromiso de seguir promoviendo la producción local.
- Se llevaron a cabo mejoras en la seguridad de la finca.

Actividades llevadas a cabo para los Agricultores locales en Kebbi:

Con el objetivo de seguir creando lazos con las comunidades locales y mejorar el impacto positivo en las áreas donde estamos presente:

- Durante 2022 se llevó a cabo la gestión de 100 fincas locales de agricultores locales ajenos al negocio de GB-foods para empezar a desarrollar el cultivo del tomate en el entorno de la finca.
- Colaboración con la asociación NAPAN del Estado de Kebbi (formado aproximadamente por 2.500 agricultores de tomate), a los que compramos su producto para transformarlo en nuestras instalaciones.

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:

- Construcción de 6 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.
- Reunión bimensual con el máximo representante de la zona, el emir de Yauri para generar lazos en las comunidades que estamos presentes.
- Plantación de 200 hectáreas de maíz con el objetivo de incrementar la materia prima del suelo mediante la técnica de abonado verde.
- Plantación de 1000 árboles de Mango en el perímetro de la finca como fuente de alimento para las poblaciones circundantes.



- Remodelación una escuela de primaria y una oficina en Makatai.

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 2021 y 2022:

País	Beneficio neto 2022 (K€)	Beneficio neto 2021 (K€)
España	65.187	49.372
Italia	22.870	25.798
Bélgica	24.409	40.757
Alemania	1.831	1.384
Francia	5.079	9.302
Holanda	2.528	3.041
Suecia	887	747
Finlandia	209	276
Nigeria	-5.765	-4.788
Ghana	4.707	5.171
Algeria	3.876	1.093
Senegal	73	1.177
Rusia	353	1.310
Costa de Marfil	18	-329
Mali	13	3
Burkina Faso	5	3
Congo	-7	5
Guinea	-210	-2
India	0	0
HK	0	0
Dubai	25	-4
Total	126.088	134.317

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

Región	Impuestos pagados 2022 (K€)	Impuestos pagados 2021 (K€)
Europa	27.444	32.985
África	3.161	3.077
Total	30.605	36.063

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 321K€ (184K€ en 2021) destinadas al desarrollo de las nuevas líneas de producción de productos de la categoría cremas que se desarrollan en la fábrica de Miajadas (Extremadura). Además se ha concedido a una filial de Italia una subvención "Industria 4.0" por valor 1.666K€ de los cuales 137K€ se han afluado el 2022.

	2022 (K€)	2021 (K€)
Subvenciones recibidas	458	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.

La compañía ha hecho un análisis de materialidad interno de identificación de los asuntos más significativos, son los siguientes:

- **Consumo de agua:** El buen uso y regulación del mismo es uno de los objetivos más importantes a nivel mundial de cualquier organización.
- **Seguridad y salud laboral:** Los trabajadores necesitan estar en un ambiente ideal para desempeñar sus tareas de la forma más eficiente y segura posible.
- **Eficiencia energética:** Conseguir la máxima eficiencia a la hora de consumir recursos energéticos es un asunto de vital importancia, tanto para la empresa como para el resto de la sociedad.
- **Compliance:** La importancia de cumplir con todas las normativas y asegurarse que la compañía está actuando de forma responsable tanto de forma interna (con sus trabajadores) como externa (con sus stakeholders).
- **Sostenibilidad y cadena de suministro responsable:** Ser una compañía sostenible y que se preocupa por el medio ambiente es fundamental para el desarrollo del negocio y asegurar la continuidad y crecimiento del mismo.

La información contenida en el reporte corresponde al ejercicio 2022 con comparativo 2021 y 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**

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 2022 GBfoods	N.º 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.	2-1	Detalles organizacionales	1. Información general sobre la compañía 1.1 Modelo de negocio, 1.2 Entorno de mercado, 1.3 Estrategia de negocio	3-8
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición		
	2-23	Compromisos y políticas		
	3-3	Gestión de los temas materiales		
Marco de reporting utilizado	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1. Información general sobre la compañía Anexo 1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe	3 y 45
	2-5	Verificación externa		
Análisis de materialidad	3-2	Lista de temas materiales	Anexo 1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe	45

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página
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.	2-23	Compromisos y políticas	1. Información general 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/	
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.	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	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	3-6,9-11,18-19, 35-39, 40-43
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.	3-3	Gestión de los temas materiales	1. Información general 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	3-8, 9-11, 18-19
I. Información sobre cuestiones medioambientales				
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;	3-3	Gestión de los temas materiales	2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.1 Enfoque de gestión	9-11
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.	2-23	Compromisos y políticas		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página
Contaminación			
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.	3-3	Gestión de los temas materiales 2.2.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	13
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.	3-3	Gestión de los temas materiales 2.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos	16-17
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 15-16
	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;	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3.2 Consumo de materiales y packaging 15
	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.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3.1 Consumo de energía 13-14
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.3.1 Consumo de energía 13-14
	302-4	Reducción del consumo energético	2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero 12

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página	
Cambio climático				
<p>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;</p> <p>Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</p> <p>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.</p>	3-3	Gestión de los temas materiales	2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero	12
	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		
Biodiversidad				
<p>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;</p> <p>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.</p>	3-3	Gestión de los temas materiales	2.5 Protección de la biodiversidad	17
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo				
<p>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;</p> <p>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo;</p> <p>Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.</p>	2-7	Empleados	3.2 Nuestra plantilla	20-27
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	34
<p>Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;</p> <p>Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.</p>		<p>Criterio interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Salario Medio Mujeres – Salario Medio Hombres) / Salario Medio Hombres</p>	3.3 Remuneración	27-28

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página
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.		Criterio interno	3.3 Remuneración	27-28
Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	29
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.2 Nuestra plantilla	20-27
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	29
Número de horas de absentismo.	Criterio interno		3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	29
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	29
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.5 Seguridad y Salud Laboral	30-32
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	30-32
	Criterio interno: Índice de frecuencia= N.º de accidentes con baja x 1.000.000/ n.º horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)			
	Criterio interno: Índice de gravedad= N.º de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n.º horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)			
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Gestión de los temas materiales	3.6 Relaciones sociales	32-33
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Convenios de negociación colectiva	3.6 Relaciones sociales	32-33

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.6 Relaciones sociales	32-33
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.6 Relaciones sociales	32-33
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición (Formación y enseñanza)	3.7 Formación de los trabajadores	33-34
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Criterio interno		3.7 Formación de los trabajadores	33-34
Accesibilidad				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	34
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	34
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.	2-23	Compromisos y políticas		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página
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;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	38-39
	2-23	Compromisos y políticas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	38-39
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	38-39
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;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	38-39
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	38-39
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	38-39
	2-23	Compromisos y políticas		
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.	2-23	Compromisos y políticas	4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno	35-36
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	40-43

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2022 GBfoods	N.º de página	
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.	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	40-43
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos "Anualmente, el equipo de RRHH realiza una encuesta de clima en el entorno laboral"	38-39
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores	38
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Gestión de los temas materiales		
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Gestión de los temas materiales	4.2 Protección de los consumidores.	37
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Presentación de informes país por país	5.1.a- Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios pagados	44
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública	45

El Consejo de Administración de la sociedad The GB Foods, S.A., en fecha 20 de marzo de 2023 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el reporte sobre información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 y se halla extendido en 55 folios, incluyendo la presente y están firmados por todos los Administradores de la Sociedad.

FIRMANTES

FIRMA

Presidente:

Artur Carulla Mas

Vicepresidente:

Joan Cornudella Marquès

Secretario:

Manuel Gálvez Giménez

GB FOODS

Celebrating local flavours

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2022

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 2022, 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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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 2022 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 2022.
- ▶ 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 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 2022 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 20/23/01900
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

24 de marzo de 2023