



**GB** FOODS **Enjoying** together  
**around** good food.



## Reporte sobre información no financiera

**Grupo GBfoods**

Marzo 2020

## **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
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

## **1. Información general sobre la compañía**

El presente estado de información no financiera 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 establecido en la Guía para la elaboración de indicadores para memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

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

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

### **1. Sobre la compañía**

#### **1.1 Modelo de negocio**

##### ***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 y cremas, noodles y arroces), y tés e infusiones.

En julio de 2019 Gbfoods ha adquirido el Grupo Continental Foods (en adelante European New Markets) especializado en la producción y comercialización de productos de alimentación en categorías como saborizantes, ayudas culinarias y platos preparados. Con esta adquisición GBfoods expande su ámbito geográfico en países en los que no tenía presencia: Bélgica, Alemania, Francia, Suecia y Finlandia. Los European New Markets se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods.

Hoy, con una facturación de **1.008** millones de euros y un equipo de alrededor de **3.343** empleados, el Grupo está presente en España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia, Rusia, la CEI<sup>1</sup> y más de 50 países de África, Oriente Próximo y Asia.

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

**La misión y propósito de GBfoods** se centra en ayudar a la gente a ser feliz compartiendo con ellos momentos inolvidables. Momentos que giran alrededor de algo que nos une: la buena comida.

La buena comida forma parte de nuestras vidas. Siempre ha estado con nosotros y siempre hemos disfrutado de ella. En GBfoods creemos que la buena comida es mucho mejor en compañía. Esto significa que es tarea de GBfoods elaborar:

- Comida sabrosa y auténtica
- Con un toque local
- Que pueda disfrutarse estés donde estés
- Que se convierta en parte de la vida diaria de la gente y de los acontecimientos especiales

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

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

- División Europa (66% de las ventas en 2019, un 60% en 2018). Con presencia principalmente en 9 países (España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y Rusia)
- División África (35% de las ventas en 2019, un 40% en 2018). Con presencia en más de 50 países y oficinas centrales en España

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

- Gallina Blanca®, Avecrem® y Yatekomo® (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 dedicadas a la fabricación y/o distribución, y de sucursales/oficinas de representación que prestan servicios comerciales en relación con la 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)
- **Italia**
  - STAR Industriale, S.R.L.: Agrate Brianza (Monza)
- **Bélgica**
  - Continental Foods Belgium NV: Puurs (Antwerp)

- B.C.S. bvba: Beringen & Tessenderlo (Limburg)
- **Francia**
  - Continental Foods production France SAS: Le Pontet (Avignon)
  - Destombes Production SAS : Lievin (Pas-de-Calais)
- **Alemania**
  - CF Production Germany GmbH: Luebeck (Schleswig-Holstein)
  - Hambourg Gourmet GmbH: Kaltenkirchen (Schleswig-Holstein)
- **Rusia**
  - Europe Foods GB Closed Joint Stock Company: Bor (Nizhniy Novgorod)
- **Argelia**
  - S.C.P.F.A, S.A.R.L.: Alsanía (Argelia)
- **Senegal**
  - Jumbo Sénégal Industrie, S.A.: Dakar (Dakar)
- **Ghana**
  - Conserveria Africana Ghana: Tema (Accra)
- **Nigeria**
  - Africa GB Foods Manufacturing Nigeria, Ltd.: Sango-Ota (Ogun)
  - Conserveria Africana Ltd.: Gbagada (Lagos)

## 1.2 Entorno de mercado

- A. Entorno empresarial (características de los mercados en los que opera la compañía y evolución que estos han experimentado en los últimos años, principales hitos en el ejercicio 2019 en el mercado que han afectado positiva o negativamente a la actividad de la compañía)

<sup>2</sup> Las tendencias a nivel mundial en la alimentación durante los últimos años se han focalizado y se centran en los **alimentos saludables y sostenibles**. En el futuro -puede leerse en 'Global Food and Drink Trends 2018'- cada vez más consumidores buscarán ingredientes, productos y combinaciones de alimentos y bebidas que brinden beneficios nutricionales, físicos o emocionales.

<sup>2</sup> Para muchos analistas, existe la tendencia cada vez más acusada de elaborar platos creados con ingredientes que se obtienen a poca distancia. Es la era del **“Pensar global, comer local”**. Se trata de una corriente que continúa ganando adeptos en cada vez más países.

<sup>2</sup> Según la agencia de inteligencia de mercado “Mintel”, 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. El objetivo, en ocasiones, no es otro que poder **compartir su experiencia de consumo**.

<sup>2</sup>Alimarket 15 Ene 2018: 12 tendencias que triunfarán en la alimentación en 2018.

Vemos pues que (1) *alimentos saludables y sostenibles*, (2) *pensar global, comer local*, (3) *compartir experiencia de consumo*, son conceptos y tendencias recogidos y cubiertos por la misión y propósito de GBfoods; ***“ayudar a la gente a ser feliz compartiendo con ellos momentos inolvidables.***

***Momentos que giran alrededor de algo que nos une: la buena comida”***

- Comida sabrosa y auténtica
- Con un toque local
- Que pueda disfrutarse estés donde estés
- Que se convierta en parte de la vida diaria de la gente y de los acontecimientos especiales

### **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 naturales y saludables, y marcas locales, a la vez que continuar 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 de la Sociedad.

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

## 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental

### 2.1 Enfoque de gestión

En GBfoods trabajamos para satisfacer las necesidades de nuestros consumidores, y nos esforzamos por hacerlo de la manera más responsable y lo más respetuosamente posible 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 packaging, el consumo de agua, la prevención del cambio climático, la reducción de los residuos y el compromiso con un proceso productivo sostenible:



GBfoods dispone de una política medioambiental corporativa publicada en nuestra página web () que contempla todo el ciclo de vida de nuestros productos y actividades.

Las principales líneas de actuación son:

- Producción sostenible y comprometida a evitar el despilfarro alimentario
- Optimización de nuestros envases
- Gestión eficaz del agua
- Utilización eficaz y sostenible de la energía
- Prevención del cambio climático

Disponemos de un sistema de gestión medioambiental certificado según ISO 14001:2015 en nuestras plantas de producción de España, Italia, Rusia y Francia, y certificado según ISO 50001 en Alemania. Dicha certificación es auditada anualmente por un verificador externo y publicada en la página web de la compañía para todas las fábricas del grupo GBfoods en España.

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

La planta de producción de Miajadas (Extremadura, Spain) está sujeta al control y seguimiento de emisiones de gases a efecto invernadero. (Potencia instalada 44,7 MW; Emisiones 2019: 12.203 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>, 13.116 toneladas en 2018).

En el ejercicio 2017 incorporamos tres fábricas en el continente africano que actualmente están siendo integradas bajo el modelo de GBfoods. Se han realizado auditorías de eficiencia energética y nuestro sistema de gestión medioambiental será implantado en las plantas de producción de Nigeria, Ghana, Senegal y Argelia durante el periodo 2020.

La planta de Ghana ya está certificada por 14001:2015. Durante el 2018 se creó una plantación de 20 Ha en Nigeria que es pionera y está dedicada al cultivo de tomate, y actualmente se está creando otra plantación de 705 Ha. Ambas instalaciones contarán con un sistema de irrigación gota a gota y gestión avanzada de tratamientos fertilizantes y fitosanitarios.

### Aspectos ambientales significativos

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

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

Los recursos económicos dedicados a la prevención y minimización de los impactos ambientales durante el ejercicio 2019 han sido los siguientes.

| Recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales | 2019 (miles €) | 2018 (miles €) |
|---|----------------|----------------|
| Gastos del ejercicio (*)  | 788            | 674            |
| Gastos de personal ocupado en funciones de medio ambiente                 | 328            | 330            |
| Pagos a sistemas integrados de gestión (**)                               | 3.185          | 1.521          |
| Inversiones durante el ejercicio (***)                                    | 19.475         | 14.991         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>23.776</b>  | <b>17.516</b>  |

(\*) En 2018 las plantas de África estaban implantando los módulos logísticos y financieros del sistema ERP SAP, por lo que no se disponía de la información desagregada del gasto del ejercicio destinado a medioambiente de estas fábricas en concreto. En 2019 hemos obtenido este dato para todas las plantas del grupo.

(\*\*) Datos de España (Ecoembes), Italia (Conai) y Holanda (Nedvang).

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



## 2.2 Contaminación

### 2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

GBfoods es miembro de la Comisión Lean & Green España y hemos presentado un plan de reducción de emisiones en la cadena de suministro con el objetivo de reducir un 20% las emisiones de CO2 en 5 años (año base 2014, periodo de reducción 2015-2019), avalado con el Premio L&G, a través de las siguientes medidas:

- Optimización de la flota de vehículos y sus combustibles.
- Continuar con la transformación de iluminación a led en los almacenes.
- Maximizar el consumo de energías renovables.
- Minimizar el uso de gases en el proceso refrigerante.

Las emisiones de gases de efecto invernadero registradas por GBfoods durante 2019 es de 0,1 toneladas de CO2 emitida por cada tonelada de producto producida (0,1 durante el ejercicio 2018).

| Aspecto                           | Toneladas 2019 | Toneladas 2018 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|
| Producción                        | 409.360        | 306.905        |
| Emisiones CO2 generadas (*)       | 44.364         | 29.490         |
| Tonelada CO2 / tonelada producida | 0,1            | 0,1            |

(\*) Se han considerado alcance 1 y 2.

Dentro de las iniciativas que está desarrollando la compañía figura la reducción de emisiones de CO2 generadas en Miajadas, donde se trabaja con mayor intensidad para la reducción de las emisiones por ser la más intensiva en consumo de calderas, debido a los procesos productivos que se llevan a cabo (producción de caldo líquido, cremas y tomate).

### 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 la propia sociedad.

Durante el 2019, al igual que en el 2018, 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).

## 2.3 Uso sostenible de recursos

### 2.3.1 Consumo de energía

Dado el carácter industrial de la compañía, el 64% de la energía consumida corresponde a los sistemas productivos de las fábricas y, en concreto al uso de gas natural para las calderas (70% en 2018). En todas las plantas de Europa se ha promovido el uso de este gas más responsable con el medio ambiente que el consumo de propano o derivados del petróleo como el diésel.

Por su parte, debido a la reciente incorporación de las fábricas africanas y a la tecnología que se utiliza en las centrales localizadas en el continente, es más frecuente el uso del diésel como principal combustible. La razón principal de esta elección es la baja estabilidad de las redes de aprovisionamiento de los países en los que están presentes las fábricas (Nigeria, Ghana, Argelia y Senegal), donde los cortes de electricidad obligan a disponer de generadores que garanticen la continuidad del proceso productivo en caso de parada del sistema eléctrico.

El 59% de la energía eléctrica que consume el grupo GBfoods (36Gwh en las 6 fábricas de España e Italia) proviene de fuentes de origen renovable.

Dentro de los proyectos para la mejora del consumo energético que se ha realizado durante 2019 figuran los siguientes:

- La mejora de plantas de tratamiento de aguas residuales con la automatización de procesos
- Actualización o renovación de las calderas

Adicionalmente, con la adquisición de los European New Markets, el Grupo dispone de una unidad de co-generación en Le Pontet y Luebeck, y paneles solares en Bélgica. Dichos paneles se instalaron en el año 2012 (758 paneles a 245 Wp y 417 paneles a 250 Wp, con una energía total de 289,96 KWp) y desde entonces han generado 2.178 MWh, el equivalente a 1.500 toneladas de CO2.

A continuación se detallan las principales métricas en relación a volúmenes de energía consumida en el Grupo durante 2019 y 2018:

| Energía consumida por tipología           | 2019                  |                        | 2018                  |                        |
|---|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
|   | Consumo GBfoods (Kwh) | % energía según fuente | Consumo GBfoods (Kwh) | % energía según fuente |
| Producción (tonelada de producto acabado) | 409.360               |                        | 306.905               |                        |
| Consumo eléctrico total                   | 61.190.473            | 26%                    | 45.555.826            | 25%                    |
| Consumo eléctrico (solo origen renovable) | 35.908.664            | 15%                    | 33.972.166            | 19%                    |
| Consumo de gas natural                    | 152.051.911           | 64%                    | 114.702.342           | 63%                    |
| Consumo de gas-oil y propano              | 23.161.351            | 10%                    | 22.804.047            | 12%                    |
| Total energía consumida                   | 236.403.735           | 100%                   | 183.062.215           | 100%                   |

### 2.3.2 Consumo de materiales

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

Como resultado del ejercicio 2019, GBfoods registró una producción en sus fábricas de 409.360 toneladas (306.905 en 2018) de producto acabado en sus 17 plantas productivas (12 plantas productivas en 2018), para las que fueron necesarias 298.363 toneladas de materia prima (217.140 en 2018) excluyendo el agua que no se registra como una materia prima comprada en el ejercicio, generando un ratio de 0,7 toneladas de materia prima (0,7 toneladas en 2018) necesarias para producir 1 tonelada de producto acabado:

| Aspecto                                  | Métrica 2019 | Métrica 2018 |
|--|--------------|--------------|
| Producción (toneladas) (*)               | 409.360      | 306.905      |
| Materia prima utilizada (toneladas) (**) | 295.457      | 217.140      |

(\*) 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.

Actualmente el Grupo GBfoods está llevando a cabo un proyecto para incrementar la utilización de envases reciclables en el mercado de la Unión Europea y contribuir así en mayor grado a una economía más circular.

### 2.3.3 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

Siempre que es posible, en función de la localización de las fábricas de GBfoods, se utilizan reservorios propios de agua.

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

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

| Aspecto   | Consumo 2019 (m3) | Consumo 2018 (m3) |
|---|-------------------|-------------------|
| Captación de agua                                 | 1.983.764         | 1.752.374         |
| Agua vertida                                      | 1.554.014         | 1.399.448         |
| Agua utilizada en el proceso productivo (y otros) | 429.749           | 352.926           |

La gestión responsable del agua es uno de los pilares nuestro compromiso con el medio ambiente, por lo que a lo largo del 2020 continuaremos trabajando en evaluar la mejora de los aspectos ambientales en las plantas de África y en mejorar el sistema de reporte de indicadores ambientales para seguir contribuyendo a una utilización sostenible de este recurso escaso.

#### **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.

Desde 2010, se ha reducido en un 71% por tonelada producida la cantidad de residuos no reciclables y se ha mejorado en un 66% 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.

En 2019 se han generado menos de 0,1 tonelada de residuos (menos de 0,1 en 2018) por cada tonelada producida de forma agregada en todas las fábricas del Grupo:

| Tipología de tratamiento de residuos generados | Cantidad total generada en 2019 (toneladas) | Cantidad total generada en 2018 (toneladas) |
|--|---|---|
| Residuos reciclados                            | 13.129                                      | 14.941                                      |
| Residuos enviados al vertedero                 | 7.961                                       | 2.746                                       |
| Total de residuos                              | 21.090                                      | 17.687                                      |
| Toneladas de residuos / tonelada producida     | 0,05  | 0,06  |

*Producción 2019 = 409.360 Tn*

*Producción 2018 = 306.905 Tn*

#### **2.5 Protección de la biodiversidad**

La situación geográfica de las instalaciones de GBfoods no tiene un impacto relevante en la biodiversidad ambiental.

### **3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos**

#### **3.1 Enfoque de gestión**

GBfoods dispone de políticas y procedimientos corporativos que definen los procesos y las directrices del área de Recursos Humanos de la compañía entre las que destacan:

- Selección de personal,
- Desarrollo de personal,
- Gestión de las relaciones laborales,
- Retribuciones y compensaciones.

Adicionalmente, GBfoods dispone del sistema HCM (Human Capital Management), único y común para todas las empresas del Grupo, a excepción de los European New Markets. El HCM permite tanto la gestión de los programas de talento de la compañía (evaluación del desempeño, revisión del talento y política de sucesores) como la política de compensación y beneficios (revisión salarial y cálculo del pago del bono anual).

Durante el año 2017 GBfoods puso a disposición del empleado, en la intranet de la compañía, una nueva herramienta que permite acceder a toda su información personal de RRHH (resultados de desempeño, objetivos anuales, revisiones salariales, etc.) así como a los organigramas y al directorio del Grupo.

Las sociedades correspondientes a la adquisición de los European New Markets en el ejercicio 2019 se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods en estas sociedades.

En cuanto a los principales riesgos del área de recursos humanos, destacan en los análisis corporativos los relacionados con:

1. La gestión del talento: atraer, desarrollar, retener personas con talento y gestionar el conocimiento.
2. La adecuada gestión y remuneración de los empleados expatriados.
3. La correcta identificación de empleados externos.

### 3.2 Nuestra plantilla

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 3.348 empleados (2.279 en 2018) de GBfoods por género, edad y clasificación profesional en 2019 y en 2018 (extracción de datos actualizados a 31/12/2019 y 31/12/2018):

| Total empleados GBfoods 2019     |                    | 3.343  |        | Tipo de Contrato |                |            |
|----------------------------------|--------------------|--------|--------|------------------|----------------|------------|
|                                  |                    |        |        | Tiempo completo  | Tiempo parcial | Estudiante |
| <b>Género</b>                    | Mujeres            | 851    | 25%    | 765              | 86             | 24         |
|                                  | Hombres            | 2.492  | 75%    | 2.459            | 33             | 34         |
| <b>Edad</b>                      | Menor o igual a 30 | 590    | 18%    | 581              | 9              | 56         |
|                                  | Entre 31-50 años   | 2.086  | 62%    | 2.022            | 64             | 2          |
|                                  | Mayor que 50 años  | 667    | 20%    | 621              | 46             | 0          |
| <b>Clasificación profesional</b> | Directivos         | 359    | 11%    | 354              | 5              | 0          |
|                                  | Administración     | 504    | 15%    | 474              | 35             | 20         |
|                                  | Comercial          | 510    | 15%    | 490              | 20             | 10         |
|                                  | Fábrica (*)        | 1.970  | 59%    | 1.911            | 59             | 28         |
| <b>País</b>                      | Algeria            | 302    | 9,07%  |                  |                |            |
|                                  | Belarus            | 1      | 0,0%   |                  |                |            |
|                                  | Belgium            | 315    | 9,42%  |                  |                |            |
|                                  | Benin              | 4      | 0,12%  |                  |                |            |
|                                  | Burkina Faso       | 3      | 0,09%  |                  |                |            |
|                                  | Congo              | 2      | 0,06%  |                  |                |            |
|                                  | Cote d'Ivoire      | 11     | 0,33%  |                  |                |            |
|                                  | Finland            | 22     | 0,66%  |                  |                |            |
|                                  | France             | 315    | 9,42%  |                  |                |            |
|                                  | Germany            | 355    | 10,62% |                  |                |            |
|                                  | Ghana              | 200    | 5,98%  |                  |                |            |
|                                  | Guinea             | 5      | 0,15%  |                  |                |            |
|                                  | Italy              | 311    | 9,3%   |                  |                |            |
|                                  | Kazakhstan         | 1      | 0,03%  |                  |                |            |
|                                  | Mali               | 2      | 0,06%  |                  |                |            |
|                                  | Netherlands        | 42     | 1,26%  |                  |                |            |
|                                  | Nigeria            | 376    | 11,25% |                  |                |            |
|                                  | Rusia              | 191    | 5,7%   |                  |                |            |
|                                  | Senegal            | 126    | 3,77%  |                  |                |            |
| Spain                            | 711                | 21,27% |        |                  |                |            |
| Sweden                           | 41                 | 1,23%  |        |                  |                |            |

|  |                      |   |       |  |
|--|----------------------|---|-------|--|
|  | Ukraine              | 5 | 0,15% |  |
|  | United Arab Emirates | 2 | 0,06% |  |

(\*) En esta extracción no se han considerado los alrededor de 200 contratos temporales que se firmaron en el periodo de campaña de tomate de la Fábrica de Inpralsa en Miajadas, Extremadura.

| Total empleados GBfoods 2018     |                    | 2279 |       | Tipo de Contrato |                |            |
|----------------------------------|--------------------|------|-------|------------------|----------------|------------|
|                                  |                    |      |       | Tiempo completo  | Tiempo parcial | Estudiante |
| <b>Género</b>                    | Mujeres            | 516  | 23%   | 426              | 90             | 3          |
|                                  | Hombres            | 1763 | 77%   | 1456             | 304            | 3          |
| <b>Edad</b>                      | Menor o igual a 30 | 314  | 14%   | 175              | 133            | 6          |
|                                  | Entre 31-50 años   | 1558 | 68%   | 1325             | 233            | 0          |
|                                  | Mayor que 50 años  | 407  | 18%   | 379              | 28             | 0          |
| <b>Clasificación profesional</b> | Directivos         | 285  | 13%   | 278              | 7              | 0          |
|                                  | Administración     | 309  | 14%   | 265              | 40             | 4          |
|                                  | Comercial          | 306  | 13%   | 234              | 70             | 2          |
|                                  | Fábrica (*)        | 1379 | 61%   | 1102             | 277            | 0          |
| <b>País</b>                      | Algeria            | 284  | 12,2% |                  |                |            |
|                                  | Belarus            | 1    | 0,0%  |                  |                |            |
|                                  | Benin              | 5    | 0,2%  |                  |                |            |
|                                  | Burkina Faso       | 3    | 0,1%  |                  |                |            |
|                                  | Cameroon           | 1    | 0,1%  |                  |                |            |
|                                  | China              | 13   | 0,7%  |                  |                |            |
|                                  | Congo              | 2    | 0,1%  |                  |                |            |
|                                  | Cote d'Ivoire      | 15   | 0,7%  |                  |                |            |
|                                  | Ghana              | 189  | 8,4%  |                  |                |            |
|                                  | Guinea             | 5    | 0,1%  |                  |                |            |
|                                  | India              | 67   | 2,9%  |                  |                |            |
|                                  | Italy              | 308  | 13,5% |                  |                |            |
|                                  | Mali               | 2    | 0,1%  |                  |                |            |
|                                  | Netherlands        | 35   | 1,5%  |                  |                |            |
|                                  | Nigeria            | 310  | 13,3% |                  |                |            |
|                                  | Rusia              | 180  | 8,1%  |                  |                |            |
|                                  | Senegal            | 101  | 4,4%  |                  |                |            |
|                                  | Spain              | 742  | 33,1% |                  |                |            |
|                                  | Ukraine            | 5    | 0,2%  |                  |                |            |
| United Arab Emirates             | 8                  | 0,3% |       |                  |                |            |

Durante el ejercicio 2019 se han cerrado los centros administrativos en la India y Hong Kong (China), que daban soporte al negocio de África.

Durante el ejercicio 2019 se han incorporado 306 nuevos contratos indefinidos, 169 contratos temporales y 3 contratos a tiempo parcial (130 contratos indefinidos, 104 contratos temporales y 1 contrato a tiempo parcial en 2018).

Durante el ejercicio 2019 se han registrado 152 despidos en todo el Grupo (65 despidos en 2018), correspondientes principalmente a la reestructuración y adaptación al nuevo modelo corporativo de GBfoods. Las siguientes tablas muestran su desglose por género, edad y clasificación profesional.

| Total despidos                          |                        | 2019 |     | 2018 |     |
|---|------------------------|------|-----|------|-----|
| <b>Género</b>                           | Total mujeres          | 51   | 34% | 16   | 25% |
|   | Total hombres          | 101  | 66% | 49   | 75% |
| <b>Edad</b>                             | Menor o igual a 30     | 16   | 11% | 5    | 8%  |
|   | Total entre 31-50 años | 81   | 53% | 42   | 65% |
|   | Total más de 51 años   | 55   | 36% | 18   | 28% |
| <b>Clasificación profesional</b>        | Administración         | 54   | 36% | 15   | 23% |
|   | Comercial              | 14   | 9%  | 18   | 28% |
|   | Directivos             | 28   | 18% | 10   | 15% |
|   | Fábrica                | 56   | 37% | 22   | 34% |
| Despidos sobre el total de trabajadores |                        | 4,5% |     | 2,8% |     |

### 3.3 Remuneración

La remuneración media de los empleados del grupo GBfoods es de 32.080€ (27.366€ en 2018), cifra que contempla a todos los empleados en 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 31% de la plantilla se encuentra en países del continente africano (40% en 2018).

| Tipología de Desglose            |                    | Remuneración media (€) 2019 | Remuneración media (€) 2018 |
|----------------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Género</b>                    | Mujeres            | 36.132                      | 29.883                      |
|                                  | Hombres            | 30.696                      | 26.630                      |
| <b>Edad</b>                      | Menor o igual a 30 | 18.466                      | 11.392                      |
|                                  | Entre 31 y 50      | 31.221                      | 25.583                      |
|                                  | Mayor que 50       | 46.806                      | 46.519                      |
| <b>Clasificación profesional</b> | Administración     | 29.485                      | 26.734                      |
|                                  | Comercial          | 30.003                      | 22.111                      |
|                                  | Directivos         | 94.570                      | 94.053                      |
|                                  | Fábrica            | 21.877                      | 14.892                      |
| Total GBfoods                    |                    | 32.080                      | 27.366                      |



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

| <b>Cálculo brecha salarial región Europa</b> | <b>Remuneración (€) 2019</b> | <b>Remuneración (€) 2018</b> |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Remuneración media GBfoods                   | 41.812 €                     | 39.462 €                     |
| Mujeres                                      | 41.633 €                     | 37.509 €                     |
| Hombres                                      | 41.890 €                     | 40.271 €                     |
| <b>Brecha salarial</b>                       | <b>+0,62%</b>                | <b>+7,4%</b>                 |

| <b>Cálculo brecha salarial región África</b> | <b>Remuneración (€) 2019</b> | <b>Remuneración (€) 2018</b> |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Remuneración media GBfoods                   | 10.315 € *                   | 12.034 €                     |
| Mujeres                                      | 11.232 €                     | 9.993 €                      |
| Hombres                                      | 10.154 €                     | 12.373 €                     |
| <b>Brecha salarial</b>                       | <b>-9,60%</b>                | <b>+23,8%</b>                |

\* En 2019 se han cerrado los centros administrativos de India y Hong Kong (China) que daban soporte administrativo al negocio de Africa.

El cargo de miembro de los Consejos de Administración del Grupo GBfoods no está retribuido.

En el cálculo de la remuneración se ha considerado tanto el salario fijo como el variable teórico máximo por empleado correspondiente al año fiscal 2019.

### **3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad**

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

- Flexibilidad de entrada y al mediodía.
- Jornada reducida durante el calendario escolar.
- Cafetería en las instalaciones con comida subvencionada por la compañía
- Servicio de desayuno, snack saludable y merienda gratuito.
- 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 2019 es del 4,6% (5,2% en 2018).

El criterio aplicado para el cálculo del 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.).

|  | 2019           | 2018          |
|--|----------------|---------------|
| <b>Ratio absentismo</b>                            | <b>4,6%</b>    | <b>5,2%</b>   |
| <b>Nº horas absentismo registradas<br/>(*)(**)</b> | <b>237.695</b> | <b>91.429</b> |

(\*) Los datos proporcionados en 2018 únicamente incluían las fábricas (excepto Senegal), no las oficinas. En 2019 se ha incluido esta información para todas las fábricas y oficinas del Grupo, por lo que el número de horas de absentismo registradas no es comparable de un ejercicio a otro. Sin embargo, podemos comprobar que el ratio de absentismo se mantiene razonable, mejorando el resultado en el 2019.

(\*\*) 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 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 último 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.
- Comprobar el Health and Safety Management System con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos definidos en esta política.

En la política, 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 frecuencias 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 2019 para las fábricas de Europa y África, y únicamente para las fábricas europeas durante el ejercicio 2018. Durante este año se han implantado tanto los procedimientos como los esquemas corporativos de reporte e indicadores de prevención de seguridad y salud en las fábricas de África, por lo que no se disponían de estos datos para el ejercicio 2018.

|   | 2019      |         | 2018      |         |
|---|-----------|---------|-----------|---------|
|   | Hombres   | Mujeres | Hombres   | Mujeres |
| Numero accidentes fábricas                  | 130       | 29      | 89        | 7       |
| Trabajadores fábrica total Europa           | 86%       | 14%     | 82%       | 18%     |
| Accidentes graves (%)                       | 3%        | 3%      | 0%        | 0%      |
| Accidentes leves (%)                        | 97%       | 97%     | 100%      | 100%    |
| Total horas trabajadas (*)                  | 5.847.070 | 933.879 | 1.230.533 | 270.117 |
| Índice de frecuencia * 10 <sup>6</sup> (**) | 5,47      | 2,14    | 72,3      | 25,9    |

(\*) Horas teóricas trabajadas en las fábricas. Dado que en 2019 se ha incluido África, se trata de un dato no comparable.

(\*\*) Cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes / millón horas trabajadas. En 2018 se calculó sobre el total de accidentes, para 2019 calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.

Estos 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.

La siguiente tabla refleja los ratios de accidentes de personal en las oficinas de Europa y África durante 2019 y únicamente para Europa en 2018:

|   | 2019      |         | 2018    |         |
|---|-----------|---------|---------|---------|
|   | Hombres   | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Numero accidentes oficinas                  | 2         | 2       | 3       | 5       |
| Trabajadores total Europa                   | 50%       | 50%     | 51%     | 49%     |
| Accidentes graves (%)                       | 50%       | 0%      | 0%      | 0%      |
| Accidentes leves (%)                        | 50%       | 100%    | 100%    | 100%    |
| Total horas trabajadas (*)                  | 1.707.451 | 761.419 | 7.134   | 6.914   |
| Índice de frecuencia * 10 <sup>6</sup> (**) | 0,90      | 1,31    | 0,00042 | 0,00072 |

(\*) Horas teóricas trabajadas en las oficinas. 2019 incluye Europa y África.

(\*\*) Cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes / millón horas trabajadas. En 2018 se calculó sobre el total de accidentes, para 2019 calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.

### 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 82% de los empleados (86% en 2018) de las geografías más relevantes trabajan dentro del ámbito de un convenio colectivo:

| Países con sedes corporativas (*) | 2019           |                                     | 2018           |                                     |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|-------------------------------------|
|                                   | Num. empleados | % empleados bajo convenio colectivo | Num. empleados | % empleados bajo convenio colectivo |
| Alemania                          | 355            | 68%                                 | -              | -                                   |
| España                            | 711            | 84%                                 | 742            | 80 %                                |
| Bélgica                           | 315            | 100%                                | -              | -                                   |
| Italia                            | 311            | 94%                                 | 308            | 100 %                               |
| Finlandia                         | 22             | 100%                                | -              | -                                   |
| Francia                           | 315            | 100%                                | -              | -                                   |
| Holanda                           | 42             | 86%                                 | 35             | 100 %                               |
| Rusia                             | 191            | 0%                                  | 180            | 0 %                                 |
| Nigeria                           | 376            | 69%                                 | 310            | 100%                                |
| Ghana                             | 200            | 100%**                              | 189            | 100% (**)                           |
| Senegal                           | 126            | 97%                                 | 101            | 100%                                |
| Suecia                            | 41             | 100%                                | -              | -                                   |
| Argelia                           | 302            | 93%                                 | 284            | 100%                                |
| <b>Total GBfoods</b>              | <b>3.307</b>   | <b>82%</b>                          | <b>2.149</b>   | <b>86%</b>                          |

(\*) 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 “Talent Development” que promueve tanto el desarrollo personal como profesional de todos los empleados.

Talent Development es un proceso dinámico diseñado para garantizar que GBfoods cuenta con el talento adecuado en todo momento, y definir el tipo de acciones una vez que Talent Management ha definido el talento de la compañía.

El Talent Development de GBfoods 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, que garantiza la comprensión y transmisión de las bases fundamentales de las competencias clave y el conocimiento de GBfoods.
- La formación funcional, que 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 Talent Development al tiempo que todos los empleados son también responsables de su desarrollo y juegan un papel crucial en el liderazgo de su propio Talent Development.

La siguiente tabla muestra la cantidad de horas de formación que se ha registrado en 2018 y 2019 en las diferentes áreas del grupo.

| Categoría profesional GBfoods | Nº de horas de formación 2019 | Nº de horas de formación 2018 |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Dirección                     | 5.029                         | 3.729                         |
| Administración                | 4.712                         | 3.637                         |
| Comercial                     | 1.307                         | 531                           |
| Fábrica                       | 11.971                        | 8.616                         |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>23.019</b>                 | <b>16.713</b>                 |

Durante el 2020 GBfoods tiene previsto elaborar una política interna que recoja el reconocimiento del derecho de la desconexión laboral de los trabajadores.

### **3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades**

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

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

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

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

Nuestro objetivo es siempre adquirir 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 45 empleados con discapacidad empleados (13 en Francia, 18 en Alemania, 8 en Italia y 6 en España). Este dato ascendía a 10 trabajadores en 2018 (2 en España y 8 en Italia).

Adicionalmente, GBfoods colabora 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.

Las sociedades correspondientes a la adquisición de los European New Markets en el ejercicio 2019 se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods en estas sociedades.

## **4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad**

### **4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno**

GBfoods dispone de un Código de Conducta que define principios, valores y normas de comportamiento a aplicar en la gestión empresarial a través de 19 mandatos, entre los que se encuentra el de lucha contra la corrupción y el fraude con terceros y la prevención del blanqueo de capitales. En este marco, la Sociedad manifiesta su compromiso de no realizar en el ámbito de sus relaciones con terceros externos, actividades que puedan tener la consideración de corruptas. Asimismo, los empleados evitarán cualquier clase de interferencia o influencia sobre clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional.

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

El grupo GBfoods cuenta con un canal de denuncias que permite a todos los empleados denunciar cualquier comportamiento que identifiquen que se desvía de lo definido en el código de conducta. El tratamiento de las denuncias recibidas se realiza de forma totalmente confidencial, garantizando el anonimato del denunciante, por parte de un comité de miembros independientes que velan por la ética y el cumplimiento del código de conducta en el Grupo (Comité de Ética y Cumplimiento). La gestión de las denuncias y su régimen sancionador se detallan también en el procedimiento interno de gestión del canal de denuncias.

Adicionalmente, GBfoods cuenta con un código ético específico aplicable a todos los proveedores, con el que se persigue alcanzar el mismo nivel de compromiso con la ética y los valores de la compañía que con los empleados a través del código ético que les aplica. 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.

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.

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

Las sociedades correspondientes a la adquisición de los European New Markets en el ejercicio 2019 se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods en estas sociedades.

#### **4.2 Protección de los consumidores**

GBfoods dispone de un sistema de gestión de la calidad y seguridad alimentaria certificado según la ISO 22000:2015 – FSSC en todas las plantas de Europa. Dichas fabricas también disponen de certificaciones de estándares de calidad oficiales como BRC y IFS. Durante 2019 se ha llevado a cabo el proceso de certificación de las plantas en África. Por lo que respecta a los European New Markets, los tres principales establecimientos industriales (Puurs, Le Pontet y Luebeck) disponen también de la certificación ISO 22000:2015 – FSSC y Destombes se encuentra en proceso de dicha certificación. Las fábricas de Beringen y Hamburg Gourmet están certificadas por IFS.

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

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

GBfoods dispone de un procedimiento para la gestión de reclamaciones de consumidores que permite su identificación y gestión de forma homogénea. Este procedimiento ha empezado a ser implantado en las áreas de negocio de África durante 2019. Adicionalmente, se define un sistema de escalado de las denuncias, según su tipología, a las áreas internas responsables de su resolución. Los European New Markets disponen de un procedimiento de gestión de reclamaciones equivalente al de GBfoods, el cual durante el proceso de integración será implementado.

Disponemos de indicadores (KPI's) de calidad que evaluamos mensualmente en búsqueda de la excelencia en este 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 2019 hemos recibido 1.979 reclamaciones de clientes (570 en 2018) de las cuales se han concluido 1.906, un 96% (512 en 2018, el 90% de las recibidas), quedando las restantes bajo proceso de investigación a fecha de 31/12/2019. Durante el 2019 se ha implementado el módulo de gestión de SAP en Ghana y Nigeria y por lo tanto el número total de reclamaciones tiene en cuenta también todas las recibidas en África. El departamento de calidad está unificando el sistema de gestión de las reclamaciones en colaboración con los departamentos de atención al cliente de las diferentes áreas de negocio para asegurar la eficiencia desde el recibimiento de la reclamación hasta su cierre.

Las sociedades correspondientes a la adquisición de los European New Markets en el ejercicio 2019 se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods en estas sociedades.



#### **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. 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 y auditorías realizadas.

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).

Las sociedades correspondientes a la adquisición de los European New Markets en el ejercicio 2019 se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods en estas sociedades.

#### **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, alineados con los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas:

- 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 a 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.

Anualmente, 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. La realización de esta encuesta se implantará próximamente en los European New Markets.

Adicionalmente, para garantizar que este compromiso se traslada a los trabajadores de empresas que prestan servicio a GBfoods, tanto los equipos de RRHH como el equipo de Legal revisan conjuntamente las cláusulas de los contratos que establecen el marco de condiciones que regirá la relación entre las partes, garantizando siempre que se respetan, como requisito imprescindible, los derechos humanos de los trabajadores.

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 específico para proveedores en el que 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 esclavo. Este código se diseñó en 2018 y su despliegue se ha realizado a lo largo de 2019 a la mayor parte de los centros de GBfoods. El despliegue global seguirá durante el 2020, aunque actualmente ya es parte obligatoria del proceso de inducción de todas aquellas personas que se incorporan a GBfoods.

Como medidas para garantizar la eliminación del trabajo forzoso se persigue, tanto internamente en todas las contrataciones que realiza GBfoods como a todos los socios de negocio con los que colabora, y se comprueba de forma obligatoria que todas las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo cumplen con los requisitos establecidos por la ley en materia de derechos humanos, siendo ésta una condición presente en todos los contratos de empresas que colaboran en capital humano con las que trabajamos en las empresas de la región africana.

Adicionalmente, durante el 2018 se realizó un despliegue del módulo de recursos humanos de SAP en las filiales de Ghana y de Nigeria (esta última ha finalizado en 2019) en el 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. Desde finales del 2018 todas las filiales de la región africana trabajan bajo el mismo sistema ERP.

En lo referente a la actividad del canal de denuncias, durante el 2019 se recibieron 3 denuncias internas apelando a potenciales casos de fraude que fueron investigadas y gestionadas por el Comité de Ética y Cumplimiento, que tomó las medidas correctivas que estimó adecuadas, en línea con los principios y el régimen sancionador establecido en el Código de Conducta de GBfoods. Todas las denuncias son elevadas al Comité de Auditoría. En 2018 se recibieron un total de 4 denuncias internas (dos relacionadas con situaciones de discriminación y otras dos relacionadas con posibles casos de fraude).

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

Las sociedades correspondientes a la adquisición de los European New Markets en el ejercicio 2019 se encuentran actualmente en proceso de integración, por lo que gradualmente se implantarán los sistemas y procesos ya definidos en GBfoods en estas sociedades.

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

### **5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales**

GBfoods tiene un compromiso para mejorar la salud y la nutrición de sus consumidores, promoviendo hábitos saludables y situándose a la vanguardia de las instituciones, comités e iniciativas internacionales nutricionales, formando parte de órganos como:

- Liason, Sherpa, Sustainability, Communication & food Consumer Policy.
- Eat & Live Well platform
- Federation of Associations and Enterprises of Industrial Culinary Product Producers in Europe
- 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

Destaca en este aspecto la iniciativa “Better Food Program” cuyo objetivo principal es trabajar en la mejora de los perfiles nutricionales de todos los productos del grupo, para garantizar que los productos tienen el valor nutricional más óptimo, que promueve los hábitos saludables y que las etiquetas contiene la información correcta.

Sobre los impactos y riesgos generados en las comunidades locales, remarcar que el grupo GBfoods cuenta con 16 fábricas repartidas en 2 regiones: 11 en Europa y 5 en África. En todas ellas se realiza un consumo responsable de recursos y se promueve la gestión eficiente de los residuos. Pese a que los procesos productivos no son intensivos en la generación de residuos que puedan dañar el medioambiente, en GBfoods nos tomamos muy en serio el compromiso con la sociedad y con nuestro entorno.

Actualmente, los principales retos a los que se enfrenta el Grupo después de haber aumentado su volumen de negocio en África es en seguir potenciando la creación de lazos con las comunidades locales y mejorar el impacto positivo en las áreas donde GBfoods está presente.

GBfoods colabora de forma muy activa con los Bancos de Alimentos locales de España, Italia, Francia, Alemania, Bélgica y Países Nórdicos, donando producto para los que más lo necesitan desde hace más de 25 años. Durante este 2019 se han realizado donaciones por volumen de 412.340 Kg (439.220 Kg en 2018).



Con el fin de promover un impacto social positivo en las comunidades donde GBfoods está presente, en base a lo establecido 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, GBfoods también colabora en África con las fundaciones:

- **Fundación Claros:** dando soporte a la ayuda humanitaria de la fundación en misiones humanitarias por todo el continente africano, consiguiendo un total de 120 consultas, 60 intervenciones y la adaptación de audífonos a 30 pacientes.
- **Hellen Keller International:** proyecto de desarrollo de Jumbo enriquecido con Vitamina A con la ONG Hellen Keller International, para combatir los problemas de ceguera que provoca el déficit de dicha vitamina.
- **Bill & Melinda Gates Foundation:** GBfoods colabora con el objetivo de combatir la desnutrición en los países en vías de desarrollo, compartiendo el conocimiento de los países africanos así como la experiencia y las capacidades técnicas para enriquecer las pastillas de caldo y desarrollar nuevos productos enriquecidos que suplan los déficits nutricionales de la población del continente africano.

**Collaboration with the CLARÓS FOUNDATION**

We support medical-humanitarian missions in African countries that have allowed more than 375 surgical procedures in Senegal and Gambia.

**Addition of vitamin A to JUMBO STOCK CUBES**

Helping to improve the nutritional deficiencies detected in the African population.

Project developed in partnership with the NGO HKI (Helen Keller International).



Development of the product in 2007; vitamin A is added to Jumbo stock cubes without altering the organoleptic properties and ensuring that the necessary amount of this vitamin is preserved after the cooking process.

**Vit. A**

**BILL & MELINDA GATES FOUNDATION**

This NGO – which focuses on fighting malnutrition in sub-Saharan countries through the delivery of high-impact health products to the world's poorest communities – is GBfoods' perfect partner. We are working together to leverage our countries' knowledge and technical skills for the fortification of stock cubes.



Durante el 2018 se creó una plantación de 20 Ha en Nigeria dedicada al cultivo de tomate, promoviendo el trabajo local y aumentando el compromiso y arraigo de nuestras marcas en Nigeria para ser más locales. Durante el 2019 hemos conseguido la concesión de una finca de 705 Ha en el estado de Kebbi (Nigeria) para el cultivo del tomate y que se encuentra en vías de expansionarse hasta 1.140 Ha próximamente. Se está construyendo también una fábrica de procesado de tomate para obtención de triple concentrado con una capacidad de 200 Tn /día de procesado de tomate fresco que estará operativa a partir de abril del 2020.

### 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 2018 y 2019:

| País         | Beneficio neto 2019 (K€) | Beneficio neto 2018 (K€) |
|--------------|--------------------------|--------------------------|
| Spain        | 16.328                   | 60.513                   |
| Italy        | 11.290                   | 17.370                   |
| Netherlands  | 1.933                    | 741                      |
| Russia       | 1.612                    | 1.105                    |
| Algeria      | -743                     | 1.291                    |
| Ivory Coast  | 45                       | 48                       |
| Mali         | 4                        | 11                       |
| Burkina Faso | 3                        | 42                       |
| Congo        | 2                        | 1                        |
| Cameroun     | 0                        | 6                        |
| Senegal      | 390                      | 35                       |
| Nigeria      | -4                       | 4.635                    |
| Ghana        | 625                      | 3.229                    |
| Guinea       | -9                       | 5                        |
| India        | -402                     | 223                      |
| HK           | -52                      | 286                      |
| Dubai        | 17                       | 137                      |
| Togo/Benin   | 0                        | 7                        |
| Bélgica      | 3.952                    | -                        |
| Alemania     | 1.311                    | -                        |
| Francia      | 14.640                   | -                        |
| Finlandia    | 95                       | -                        |
| Suecia       | 617                      | -                        |
| <b>Total</b> | <b>51.654</b>            | <b>89.687</b>            |

(\*) Reportado de forma agregada por ser importes poco significativos por separado. En 2019 se reporta el resultado consolidado por país no siendo comparable con 2018.

La siguiente tabla refleja el desglose de impuestos pagados por región en relación al beneficio neto registrado en el ejercicio por el Grupo:

| Región       | Impuestos pagados 2019 (K€) | Impuestos pagados 2018 (K€) |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Europa       | 17.781                      | 13.221                      |
| África       | 2.631                       | 3.220                       |
| <b>TOTAL</b> | <b>20.412</b>               | <b>16.440</b>               |

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

El grupo GBfoods dispone de subvenciones concedidas por la junta de Andalucía a la compañía del grupo INPRALSA por valor de 118K€ (110K€ en 2018) destinadas al desarrollo de las nuevas líneas de producción de productos de la categoría cremas que se desarrollan en la fábrica de Miajadas (Extremadura).

|                        | 2019 (K€) | 2018 (K€) |
|------------------------|-----------|-----------|
| Subvenciones recibidas | 118       | 110       |

### **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 con la única excepción de la sociedad Salsas de Salteras que no ha sido incluida en este reporte de información no financiera pero sí se incluye en el reporte financiero.

En relación a los datos correspondientes a los European New Markets adquirido en julio de 2019, se ha considerado la información desde el momento de la adquisición, coincidiendo con el reporte financiero. Por este motivo, no hay comparabilidad entre los datos reportados en los ejercicios 2018 y 2019.

La información contenida en el reporte corresponde al ejercicio 2019 con comparativo 2018 y agrupa a todas las compañías del grupo que, por su propia entidad, tendrían la obligación de presentar este mismo informe, como puede ser el caso de la sociedad Gallina Blanca S.A., cuyas necesidades quedan cubiertas con el presente.

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 2019 GBFoods  |
|--|-----------------------------|---|---|
| <b>Información general</b>   |                             |   |   |
| Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:<br>1.) su entorno empresarial,<br>2.) su organización y estructura,<br>3.) los mercados en los que opera,<br>4.) sus objetivos y estrategias,<br>5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.  | 102-1                       | Nombre de la organización                       | 1. Sobre la compañía /<br>1.1 Modelo de negocio,<br>1.2 Entorno de mercado,<br>1.3 Estrategia de negocio  |
|  | 102-2                       | Actividades, marcas, productos y servicios      |   |
|  | 102-3                       | Ubicación de la sede                            |   |
|  | 102-4                       | Ubicación de las operaciones                    |   |
|  | 102-6                       | Mercados servidos                               |   |
|  | 102-7                       | Tamaño de la organización                       |   |
| Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.  | 103                         | Enfoque de gestión para cada uno de los ámbitos | 1. Sobre la compañía/<br>1.1 Modelo de negocio<br>2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/<br>2.1 Enfoque de gestión<br>3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/<br>3.1 Enfoque de gestión<br>4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad/<br>4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno,<br>4.2 Protección de los consumidores,<br>4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores,<br>4.4 Respeto a los Derechos Humanos<br>5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible/<br>5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales |
| 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.   |                             |   |   |
| 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. | 102-15                      | Principales impactos, riesgos y oportunidades   | 1. Sobre la compañía<br>2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/<br>2.1 Enfoque de gestión<br>3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/<br>3.1 Enfoque de gestión   |

| Requerimiento de la Ley 11/2018  | Estándares GRI relacionados |  | Respuesta en EINF 2019 GBFoods                                      |
|--|-----------------------------|--|---|
| <b>I. Información sobre cuestiones medioambientales</b>  |                             |  |   |
| 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;<br>2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;<br>3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. | 103-1                       | Enfoque de gestión para para cada uno de los ámbitos de la dimensión ambiental | 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.1 Enfoque de gestión |
| 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.  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Emisiones / Biodiversidad)       | 2.2.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica     |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos   |                             |  |   |
| Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Efluentes y residuos)            | 2.7 Economía circular y prevención y gestión de residuos            |
| 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                 |
|  | 303-4                       | Vertidos de agua   |   |
|  | 303-5                       | Consumo de agua  |   |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Materiales)                      | 2.3.2 Consumo de materiales   |
|  | 301-1                       | Materiales utilizados por peso o volumen                                       |   |
| Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Energía)                         | 2.3.1 Consumo de energía  |
|  | 302-1                       | Consumo energético dentro de la organización                                   | 2.3.1 Consumo de energía  |
|  | 302-4                       | Reducción del consumo energético   | 2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero   |

| Requerimiento de la Ley 11/2018  | Estándares GRI relacionados |   | Respuesta en EINF 2019 GBFoods                                    |
|--|-----------------------------|---|---|
| <b>Cambio climático</b>  |                             |   |   |
| <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> | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Emisiones)                                      | 2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero |
|  | 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   |   |
| <b>Biodiversidad</b>   |                             |   |   |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Biodiversidad)                                  | 2.8 Protección de la biodiversidad                                |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.   | 304-2                       | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad |   |
| <b>II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>   |                             |   |   |
| <b>Empleo</b>  |                             |   |   |
| <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>  | 102-8                       | Información sobre empleados y otros trabajadores  | 3.2 Nuestra plantilla   |
|  | 405-1                       | Diversidad en órganos de gobierno y empleados   |   |
| Empleados con discapacidad.  | 405-1                       | Diversidad en órganos de gobierno y empleados   | 3.2 Nuestra plantilla   |
| <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>  | 405-2                       | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres                       | 3.3 Remuneración  |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.   | 102-35                      | Políticas de remuneración   | 3.3 Remuneración  |

| Requerimiento de la Ley 11/2018  | Estándares GRI relacionados |  | Respuesta en EINF 2019 GBFoods                           |
|--|-----------------------------|--|--|
| Implantación de políticas de desconexión laboral.  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)  | 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.   | 401-1                       | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal  | 3.2 Nuestra plantilla                                    |
| <b>Organización del trabajo</b>  |                             |  |  |
| Organización del tiempo de trabajo.  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)  | 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad |
| Número de horas de absentismo.   | 403-9                       | Lesiones por accidente laboral   | 3.5 Seguridad y Salud Laboral                            |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Empleo)  | 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad |
| <b>Salud y seguridad</b>   |                             |  |  |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Seguridad y salud)                                 | 3.5 Seguridad y Salud Laboral                            |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.                               | 403-9                       | Lesiones por accidente laboral   | 3.5 Seguridad y Salud Laboral (Nota 1)                   |
|  | 403-10                      | Dolencias y enfermedades laborales   |  |
| <b>Relaciones sociales</b>   |                             |  |  |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;                          | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Relaciones trabajador-empresa)                     | 3.6 Relaciones sociales                                  |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;   | 102-41                      | Acuerdos de negociación colectiva  | 3.6 Relaciones sociales                                  |
| El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.                                  | 403-4                       | Participación de los trabajadores, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 3.6 Relaciones sociales                                  |

| Requerimiento de la Ley 11/2018  | Estándares GRI relacionados |   | Respuesta en EINF 2019 GBFoods                          |
|--|-----------------------------|---|---|
| <b>Formación</b>   |                             |   |   |
| Las políticas implementadas en el campo de la formación;   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Formación y enseñanza)  | 3.7 Formación de los trabajadores                       |
| La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.  | 404-1                       | Media de horas de formación al año por empleado   | 3.7 Formación de los trabajadores                       |
| <b>Accesibilidad</b>   |                             |   |   |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Diversidad e Igualdad)  | 3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades |
| <b>Igualdad</b>  |                             |   |   |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Diversidad e Igualdad)  | 3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades |
| <b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>   |                             |   |   |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Evaluación de derechos humanos)                                     | 4.4 Respeto a los Derechos Humanos                      |
|  | 102-16                      | Valores, principios, estándares y normas de conducta  | 4.4 Respeto a los Derechos Humanos                      |
|  | 102-17                      | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas   | 4.4 Respeto a los Derechos Humanos                      |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;   | 407-1                       | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 4.4 Respeto a los Derechos Humanos                      |

| Requerimiento de la Ley 11/2018   | Estándares GRI relacionados |   | Respuesta en EINF 2019 GBFoods                           |
|---|-----------------------------|---|--|
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;   | 406-1                       | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas  | 4.4 Respeto a los Derechos Humanos                       |
| La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.  | 408-1                       | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                         | 4.4 Respeto a los Derechos Humanos                       |
|   | 409-1                       | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio            |  |
| <b>IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>  |                             |   |  |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Anticorrupción)   | 4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno              |
|   | 102-16                      | Valores, principios, estándares y normas de conducta  |  |
|   | 102-17                      | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas   |  |
|   | 205-2                       | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción                                |  |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.  | 413-1                       | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales |
| <b>V. Información sobre la sociedad</b>   |                             |   |  |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible  |                             |   |  |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio. | 413-1                       | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales |
|   | 203-1                       | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados  |  |

| Requerimiento de la Ley 11/2018  | Estándares GRI relacionados |  | Respuesta en EINF 2019 GBFoods  |
|--|-----------------------------|--|---|
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;  | 102-43                      | Enfoques para la participación de los grupos de interés  | 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales<br>4.4 Respeto a los Derechos Humanos<br>"Anualmente, el equipo de RRHH realiza una encuesta de clima en el entorno laboral" |
|  | 102-44                      | Temas y preocupaciones clave mencionados   |   |
| <b>Subcontratación y proveedores</b>   |                             |  |   |
| La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;<br>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;<br>Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas. | 102-9                       | Cadena de suministro   | 4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores   |
|  | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Prácticas de adquisición)  |   |
| <b>Consumidores</b>  |                             |  |   |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;<br>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Seguridad y Salud en clientes, Marketing y etiquetado, Privacidad del cliente) | 4.2 Protección de los consumidores  |
| <b>Información fiscal</b>  |                             |  |   |
| Beneficios obtenidos país por país<br>Impuestos sobre beneficios pagados   | 103-1                       | Explicación del tema material y su Cobertura (Desempeño económico)   | 5.1.a- Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios pagados  |
| Subvenciones públicas recibidas  | 201-4                       | Asistencia financiera recibida del gobierno  | 5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública   |

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

**The GB Foods, S.A.  
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
del Estado de Información No Financiera Consolidado  
al 31 de diciembre de 2019





## Informe de verificación independiente

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 finalizado el 31 de diciembre de 2019, de The GB Foods, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante GBfoods o 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 la tabla "Anexo 2. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" incluida en el EINF adjunto.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de GBfoods, 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 y descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo 2. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" del citado Estado.

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

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

### Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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



### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y 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 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 proporcionada es también 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 de la Sociedad dominante.

### Fundamento de la conclusión con salvedades

En relación con los indicadores de “Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad” y “Enfermedades profesionales” requeridos por la normativa mercantil vigente, y respecto a las cifras correspondientes al ejercicio 2018, GBfoods incluye la información relativa a la región de Europa, si bien no se incorpora en ésta información para la región de África, puesto que no se dispone de los datos completos de 2018 para estas fábricas adquiridas por el Grupo en 2017. En nuestro informe de verificación sobre el EINF 2018, consecuentemente, se expresó una conclusión con salvedades. Por ello, en relación con nuestra verificación del EINF 2019 se mantiene una conclusión con salvedades debido al efecto de este hecho sobre la comparabilidad entre los datos del periodo actual y los correspondientes del ejercicio anterior.



### Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de 2019 de GBfoods correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Ignacio Marull Guasch  
21 de abril de 2020

