



GB FOODS

Celebrating local flavours

**Estado de Información No
Financiera Consolidado 2023**

Grupo GBfoods marzo 2024

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. Contexto
- 2.2. Enfoque de gestión
- 2.3. Contaminación
- 2.4. Uso sostenible de recursos
- 2.5. Economía circular y prevención y gestión de residuos
- 2.6. Protección de la biodiversidad
- 2.7. Bienestar animal

3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos

- 3.1. Enfoque de gestión
- 3.2. Nuestra plantilla
- 3.3. Remuneración
- 3.4. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
- 3.5. Seguridad y salud laboral
- 3.6. Relaciones sociales
- 3.7. Formación de los trabajadores
- 3.8. Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

4. Aspectos sobre la gestión de la ética y la integridad

- 4.1. Lucha contra la corrupción y el soborno
- 4.2. Protección de los consumidores
- 4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores
- 4.4. Respeto a los derechos humanos

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

- 5.1. Compromiso con la sociedad y las comunidades locales

6. Anexos

- 6.1. Anexo 1: Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe
- 6.2. Anexo 2: Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera



1. Información general sobre la compañía

El presente estado de información no financiera consolidado de The GBfoods, S.A y sociedades dependientes se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

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

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

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



Sobre la compañía

1.1 Modelo de negocio

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

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

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

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

La receta GBhood



Proximity

Mostramos cercanía con una mentalidad local



Ownership

Confiamos y empoderamos a nuestros equipos



Joy

Celebramos y mostramos pasión en todo lo que hacemos



Authenticity

Sacamos lo mejor y más auténtico de cada persona

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

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

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

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

Hoy, con una facturación de 1.460 millones de euros y un equipo de alrededor de **3.517** empleados, el Grupo está presente en España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y más de 30 países de África, Oriente Próximo y Asia.

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

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

- **División Europa** (70% de las ventas en 2023, un 70% en 2022). Con presencia principalmente en 8 países (España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia); siendo Francia, Alemania, Bélgica, Finlandia y Suecia los que, de ahora en adelante, denominaremos los “nuevos mercados europeos”.
- **División África** (30 % de las ventas en 2023, un 30% en 2022). Con presencia en más de 30 países y oficinas centrales en España.

Europa 2023:
70%

África 2023:
30%



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

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

C. Organización

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

Las principales instalaciones industriales están ubicadas en:

■ España

PASA Fabricación, S.L.U.: Ballobar (Huesca) y Alcañiz (Teruel)

Flo, S.A.: Rubí (Barcelona)

Industrias y Promociones Alimenticias, S.A.: Miajadas (Cáceres)

Salsas de Salteras, S.L.: Dos Hermanas (Sevilla)

■ Italia

STAR Industriale, S.R.L.: Agrate Brianza (Monza)

■ Bélgica

GBfoods Belgium NV: Puurs (Antwerp)

B.C.S. bvba: Beringen & Tessenderlo (Limburg)

■ Francia

GBfoods Production France SAS: Le Pontet (Avignon)

Destombes Production SAS : Lievin (Pas-de-Calais)

■ Alemania

GBfoods Production Deutschland GmbH: Lübeck (Schleswig-Holstein)

■ Argelia

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

■ Senegal

GBfoods Senegal SA.: Dakar (Dakar)

■ Ghana

GBfoods Ghana Ltd (anteriormente denominada Conserveria Africana Ghana Ltd): Tema (Accra)

■ Nigeria

Africa GBfoods Manufacturing Nigeria, Ltd.: Sango-Ota (Ogun)

Conserveria Africana Ltd.: Gbagada (Lagos)

Tomani Farms & Agro Industries Ltd: Kebbi (Nigeria)

1.2 Entorno de mercado

A. Entorno empresarial

El entorno de mercado en 2023 se ha visto impactado por el incremento en precios de energías y materias primas. Aunque con efectos distintos o dispares según sector de actividad.

En el sector alimentario de gran consumo, el comportamiento del consumidor a lo largo de 2023 ha seguido recuperando los hábitos de consumo pre-pandemia. Esto ha comportado una estabilización tanto de la demanda de productos en general como los comercializados por GBfoods.

En términos generales, y más allá de la disrupción que ha supuesto el incremento de costes de energías y materias primas, las tendencias a nivel mundial en alimentación durante los últimos años siguen focalizada en alimentos más naturales, saludables y sostenibles. Puede leerse en el '*Global Food and Drink Trends 2024*²', que se espera que las empresas de alimentación y bebidas desarrollen soluciones alimenticias con atributos como la tradición, la salud y la naturalidad, que tengan buen sabor, tengan un reducido impacto ambiental, y preferiblemente sin un coste superior.

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



²Fuente: Mintel "Global Food and Drink Trends 2024"

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 porfolio de productos de calidad, fáciles de cocinar, que ayuden al consumidor en la consecución de una dieta variada y equilibrada y con marcas locales, al mismo tiempo que continúa desarrollando los mercados emergentes en los que opera.

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

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

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



2. Aspectos sobre la gestión medioambiental

2.1 Contexto

Este año, hemos puesto la sostenibilidad en el centro de todas las actividades que realizamos, lanzando una nueva estrategia de sostenibilidad, llamada Project Earth, que se estructura en 3 pilares principales, cada uno con su propia agenda:

- Opciones Alimentarias Saludables (los consumidores que alimentamos): Avanzar hacia un porfolio líder de productos saludables, nutritivos, accesibles y sostenibles.
- Medio Ambiente (los recursos que utilizamos): Avanzar hacia una transición regenerativa hacia cero emisiones netas de carbono y un modelo de negocio circular.
- Social (las personas a las que impactamos): Avanzar hacia una cadena de suministro justa de extremo a extremo, equipos diversos e inclusivos y una generación de impacto positivo en las comunidades locales.

2023 ha sido el año para analizar cada pilar y comprender sus desafíos, mientras comenzamos a implementar proyectos clave dentro de los objetivos de cada uno de ellos, ya que tenemos claro que trabajando en las siguientes prioridades, podemos ayudar a resolver problemas globales:

- Desarrollar recetas sostenibles, nutricionalmente orientadas y asequibles.
- Invertir en un sistema alimentario resiliente, regenerativo y eficiente.
- Generar un impacto positivo en las personas con las que trabajamos (equipos, comunidades locales y partes interesadas de la cadena de suministro)

A partir de 2024, podremos identificar y comunicar los principales indicadores y avances realizados.



2.2 Enfoque de gestión

Dentro del pilar de Medio Ambiente (los recursos que utilizamos), en GBfoods trabajamos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y nos esforzamos por hacerlo de la manera más responsable y respetuosa con el medioambiente, garantizando que satisfacemos las necesidades de hoy, sin comprometer los recursos de las generaciones futuras.

Como parte de la industria alimentaria, somos conscientes que tenemos una gran contribución a los impactos ambientales: el 30% de las emisiones de carbono, el 70% del uso de agua dulce, el 87% de la deforestación y el 25% de las tierras degradadas.

Las 6 áreas principales en las que estamos trabajando en términos de protección medioambiental son las siguientes, y se pueden consultar en nuestra web junto a nuestra política Ambiental ([Protegiendo el medio ambiente - GBfoods](#)):



El uso eficiente de la energía y de las fuentes de energía renovables



La reducción de las emisiones de CO2



La optimización de envases reciclables o compostables



Una gestión eficiente del agua



La reducción de residuos



Un abastecimiento sostenible de materias primas





Uso eficiente de la energía y fuentes de energía renovables

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

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

Los recursos económicos dedicados a la prevención y minimización de los impactos ambientales durante el ejercicio 2023 han sido los siguientes:

Recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales	2023 (miles €)	2022 (miles €)
Gastos del ejercicio (***)	1.279	1.252
Gastos de personal ocupado en funciones de medio ambiente	678	625
Pagos a sistemas integrados de gestión (*)	8.611	9.610
Inversiones durante el ejercicio (**)	3.549	2.980
TOTAL	14.117	14.467

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

(**) El criterio utilizado considera inversiones que tienen efecto en el medioambiente, ya sea porque se implantan sistemas de mayor eficiencia, se sustituyen construcciones o materiales con potencial peligrosidad para el medio ambiente o mejora el consumo o uso de los recursos. Por ejemplo, la instalación de luces LED, aislamiento de edificios, plantaciones de árboles, sistemas de riego eficientes, etc.

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





Reducción de emisiones a la atmosfera

Las emisiones consideradas en los **alcances 1** (emisiones derivadas por el consumo de combustibles fósiles) y **2** (emisiones derivadas por la electricidad contratada y green steam) han sido consideradas como parte de los objetivos establecidos para este año.

Desde 2021, se aplica una nueva estrategia en materia de emisiones que tiene en cuenta los objetivos marcados internamente para 2030 (reducción del 35% en emisiones de gases de efecto invernadero y descarbonización avanzada en todas las fábricas), y que forma parte de una estrategia holística de sostenibilidad basada en los SDGs y objetivos de la UE.

Todas las plantas de producción fijan metas anuales, considerando su contribución a los valores globales de la compañía y sus características específicas relacionadas con la categoría de productos producidos, para alcanzar los objetivos corporativos al final de 2030.

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

Nuestro sistema de gestión medioambiental ha sido certificado según ISO 14001:2015 para nuestras principales plantas de producción en España, Italia, Francia, Ghana y dos de las fábricas de mayor dimensión en Nigeria a partir de 2021. Todas estas plantas, excepto las africanas, están englobadas en un certificado conjunto con sede en Barcelona, dentro de la ISO14001. Actualmente estamos trabajando para certificar la planta principal de Alemania con la ISO14001 para 2024, así como la planta principal en Bélgica próximamente. También dos plantas africanas, una en Argelia y otra en Senegal, están en camino de obtener la certificación ISO14001 en los próximos años.

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

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



La optimización de envases reciclables o compostables

Con el objetivo de incrementar el uso de materiales reciclables y favorecer una economía circular, actualmente:

- Más del 95% de los envases de nuestros productos europeos es ya reciclable, una cifra que es del 64% en nuestras geografías africanas.
- Asimismo, nos sumamos a los objetivos de la Alianza Circular sobre los Plásticos mediante la adhesión a la Asociación Europea de Comida y Bebida.
- En paralelo a lo anterior, estamos mejorando nuestro etiquetado para ayudar a nuestros consumidores a clasificar y reciclar mejor los envases una vez el producto es consumido.

Nuestro objetivo último es alcanzar el 100% de envases reciclables o compostables en 2030.



La gestión eficiente del agua

Como comentando anteriormente, disponemos de un procedimiento para la evaluación anual de los aspectos ambientales significativos y sus riesgos en cada planta certificada (ISO14001) y en otras en proceso de certificación. En relación con la gestión eficiente del agua son:

- **Aguas residuales:** metros cúbicos de agua reciclada y devuelta al entorno.
- **Consumo de agua:** diferencia entre el agua recolectada y el agua devuelta al entorno, indicada en metros cúbicos por fábrica.



Reducción de residuos

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

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



Abastecimiento sostenible de materias primas

Una de las principales prioridades de nuestro Project Earth es avanzar hacia una transición regenerativa hacia cero emisiones netas de carbono. Gran parte de esta prioridad es obtener de manera sostenible nuestros ingredientes clave (por ejemplo, ingredientes libres de deforestación) y trabajar directamente con los agricultores en iniciativas seleccionadas de agricultura regenerativa (por ejemplo, nuestro Agrobusiness en Kebbi, Nigeria, donde desarrollamos la granja de tomates más grande del país con prácticas de agricultura regenerativa).

El año 2023 ha sido fundamental para nuestras operaciones en Nigeria, marcado por logros significativos y esfuerzos concertados para mejorar nuestras actividades y beneficiar a las comunidades circundantes. A continuación, se detallan los principales hitos alcanzados:

- **Fortalecimiento de la Seguridad de los Campamentos:** Frente a los desafíos que nos presentan la naturaleza y el medio ambiente, hemos elevado nuestros estándares de seguridad. Esto se ha materializado con la incorporación de un helipuerto, fundamental para garantizar una respuesta rápida en situaciones de emergencia. Además, hemos construido un búnker, diseñado según estándares internacionales, que proporciona un refugio seguro para nuestro personal. Además, se ha erigido un robusto muro protector, que refuerza aún más la integridad de nuestro campamento.
- **Agricultura y Sostenibilidad:** Estamos orgullosos de afirmar que este año nos hemos consolidado como el principal productor de tomate del país, gracias a nuestras 300 ha de cultivo. Esta posición de liderazgo se ha logrado gracias a nuestro inquebrantable enfoque en la calidad y los esfuerzos incansables de nuestro equipo local e internacional. Además, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y el cuidado de nuestros campos a través de prácticas agrícolas respetuosas. Año tras año, implementamos cultivos de cobertura para mejorar la calidad de nuestro suelo. En 2023, para revitalizar y enriquecer la tierra, hemos plantado 40 cultivos de cobertura, contribuyendo así a un suelo más fértil y productivo. Alineados con nuestra visión de sostenibilidad y respeto al medio ambiente, hemos acometido la plantación de 1.000 árboles, entre mangos y anacardos. Estos árboles no sólo mejoran la biodiversidad regional y el equilibrio ecológico, sino que también se integran armoniosamente con el paisaje, reflejando nuestro deseo de trabajar en conjunto con la naturaleza.
- **Fábrica en Pleno Funcionamiento:** Entre 2022 y 2023 hemos sido testigos del primer año completo de funcionamiento de nuestra fábrica. Esto representa un hito en la producción y en la generación de empleo local y el impulso económico de la región.
- **Compromiso con la Investigación y el Desarrollo:** Reconocemos la importancia de estar a la vanguardia del sector agrícola. Por ello, hemos invertido mucho en la investigación y desarrollo de nuevas técnicas de cultivo. Nuestra misión no es sólo producir, sino obtener conocimientos más profundos y lograr resultados superiores. Hemos realizado varias pruebas y experimentos, buscando el "know-how" que nos permita destacar y contribuir significativamente a la agricultura en Nigeria y más allá.
- **Contribución a las Comunidades Locales:** Como parte de nuestro compromiso continuo con las comunidades locales, hemos construido 4 nuevos pozos de agua, esenciales para garantizar el acceso a agua potable. Además, hemos mantenido y optimizado los 16 pozos existentes, reafirmando nuestra dedicación a la sostenibilidad y el bienestar de la comunidad.

- **Educación y Participación Comunitaria:** la educación es la piedra angular del desarrollo. Reconociendo esto, hemos renovado y reabierto la escuela primaria en Mkatai, proporcionando un espacio renovado y óptimo para el aprendizaje de los jóvenes.

2.3 Contaminación

2.3.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

Se ha definido como objetivo para 2030 una reducción de las emisiones absolutas vs los valores de 2020. Esta reducción considera los alcances 1 y 2 (comentados anteriormente) y se calcula directamente a partir de todas las fuentes de energía utilizadas. En 2023 hemos evaluado nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en todos los ámbitos y, actualmente, estamos definiendo nuestros objetivos de reducción y nuestra hoja de ruta hacia estos objetivos en línea con el Acuerdo de París.

Durante 2023, GBfoods registró emisiones de gases de efecto invernadero de toneladas de CO² emitidas por tonelada de producto producido (0,080 toneladas en el año fiscal 2022).

Aspecto	2023	2022 recalculado	2022
Producción (t)	549.677	574.518	574.518
Emisiones (t CO ² eq) generadas	63.621*	59.068	43.764
Alcance 1 (t CO ² eq)	55.176	51.251	37.114
Alcance 2 (t CO ² eq) <i>Location-based</i>	24.897	26.027	15.614
Alcance 2 (t CO ² eq) <i>Market-based</i>	8.445	7.817	6.650
Ahorro CO ² debido a compra market-based (GdO)	16.588	18.210	8.964
Tonelada CO ² / tonelada producida	0,116	0,103	0,076

**Se ha estandarizado la metodología de cálculo entre países de los factores de emisión y hemos recalculado la información del 2022*

Las emisiones de CO² registradas en la tabla anterior reflejan solo las correspondientes a los alcances 1 y 2. Es importante destacar que el incremento de emisiones se debe a la reasignación de las emisiones que en 2022 se consideraban alcance 3 y que ahora, al internalizar muchos de los procesos con el objetivo de reducir emisiones, han pasado a ser contabilizadas como alcance 1 y 2. Por lo tanto, a nivel global, podemos confirmar que hemos reducido nuestras emisiones al eliminar la parte logística.

Algunos de los proyectos que forman parte de esta internalización son la producción interna de los noodles y de los tomates.

Como comentado anteriormente, nuestra estrategia de reducción de emisión se enfoca y se enfocará en los alcances 1 y 2.



2.3.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

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

Durante 2023, al igual que en años anteriores, no se ha recibido ninguna denuncia, queja ni reclamación relacionada con estos aspectos por parte de los grupos de interés afectados (usuarios, trabajadores, instituciones o reguladores).

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

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

No existen otros elementos de contaminación a mencionar.

2.4 Uso sostenible de recursos

2.4.1 Consumo de energía

Dado el carácter industrial de la compañía, el 59% de la energía consumida corresponde a los sistemas productivos de las fábricas y, en concreto al uso de gas natural para las calderas (58% en 2022). En todas las plantas de Europa se ha promovido el uso de este gas más responsable con el medio ambiente que el consumo de otros recursos fósiles.

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

En 2023 en total el 84% la electricidad consumida por GBfoods proviene de fuentes renovables (82% en 2022).

Los siguientes proyectos se empezaron en 2022 y tienen su continuidad en 2023 y 2024 para mejorar el consumo de energía son los siguientes:

- La mejora de plantas de tratamiento de aguas residuales con la automatización de procesos.
- Actualización o renovación de las calderas.
- Auditorías energéticas en curso en varios sitios de producción de España, Italia y Bélgica para identificar las inversiones más inteligentes para cumplir con ambos objetivos.
- Estudio de descarbonización en España.
- Migración hacia contratos de energía eléctrica de origen renovable en Francia, Alemania, Bélgica y Suecia.
- Estudio sobre la posibilidad de instalar paneles solares PV en nuestras fábricas de África y Europa.
- Definición de planes de acción referentes a la energía a implementar en diversas fábricas en los años venideros.

Adicionalmente, desde 2019 se ha llevado a cabo el proyecto: "Can Jardí-Polígono Circular", que está promovido por el servicio "Rubí Brilla" del Ayuntamiento de Rubí y tiene por objeto la creación de un espacio de trabajo habilitado para diagnosticar, promover e implementar una serie de acciones que permitan la reducción de los costes asociados al uso de recursos energéticos, materiales, residuos y emisiones de CO₂.

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

El 5% de la electricidad consumida en Puurs (Bélgica) proviene de paneles solares que generaron 255.530 kWh en 2023 (frente a 299.460 kWh en 2022) evitando así la emisión de 52 toneladas de CO² en 2023 (frente a 49 toneladas en 2022). Estos paneles solares se instalaron en Puurs en 2012 y han generado una reducción de emisiones de CO² equivalente de 594 toneladas (500 en 2021).

El 90% de la energía térmica consumida en Le Pontet (Francia) proviene del vapor verde que generó 16.518.000kWh en 2023 (frente a 27.829 kWh en 2022) con un ahorro de emisiones de CO² de 3.116 toneladas en 2023 (frente a 5.248 toneladas en 2022). Estos intercambiadores de calor de vapor verde se instalaron en Le Pontet en 2018 y han generado un ahorro acumulado de emisiones de CO² de 23.752 toneladas (20.636 toneladas en 2022).

A continuación, se detallan las principales métricas en relación a volúmenes de energía consumida en el Grupo durante 2023 y 2022:

Energía consumida por tipología	2023		2022	
	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente
Producción (tonelada de producto acabado)	549.677		574.518	
Consumo eléctrico total	74.354.386	25%	76.545.992	26%
Consumo eléctrico origen no renovable	14.134.193	5%	13.532.494	4%
Consumo eléctrico origen renovable	60.220.193	20%	63.013.498	22%
Consumo de gas natural	172.311.670	59%	166.217.301	57%
Consumo de gas-oil y propano *	29.408.696	10%	19.905.435	7%
Energía alternativa: vapor verde*	16.518.000	6%	27.806.000	10%
Total energía consumida	292.592.752	100%	290.474.728	100%

*Durante 3 meses no se pudo utilizar en la fábrica de Le Pontet la energía alternativa, teniendo que utilizar más Gas y gas-oil. Además, este año se incorpora en el cálculo la Fábrica de Kebbi.

2.4.2 Consumo de materiales y packaging

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

En 2023, GBfoods registró niveles de producción industrial de 549.677 toneladas (574.518 toneladas en 2022) de producto terminado en sus 17 plantas de producción (18 plantas de producción en 2022), para las cuales se necesitaron 368.563 toneladas de materia prima (368.058 en 2022), excluida el agua que no se registra como materia prima comprada durante el año, siendo necesario un ratio total de 0,67 toneladas de materia prima (0,64 toneladas en 2022) para producir 1 tonelada de producto terminado:

Aspecto	Métrica 2023	Métrica 2022
Producción (toneladas) (*)	549.677	574.518
Materia prima utilizada (toneladas) (**)	368.563	368.058
Materia prima utilizada/Producción total (Tn)	0,67	0,64

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

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

GBfoods tiene una estrategia definida para los materiales de embalaje utilizados en sus productos que implica la reducción de materiales, la maximización de la reciclabilidad de éstos y la inclusión de materiales reciclados con el fin de favorecer su circularidad. Por este motivo, en 2021 se desarrolló y activó una herramienta interna (fichero que permite hacer una valoración sistemática de diferentes aspectos relacionados con la sostenibilidad ambiental) para el ecodiseño de envases por parte de los equipos de Desarrollo. Esta herramienta sigue usándose en 2023 y se está aplicando en diferentes proyectos en las demás unidades de negocio.

2.4.3 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

Utilizamos reservorios propios de agua en todos aquellos casos en los que, en función de la localización de las fábricas, resulta viable su construcción y ubicación, mientras que, en caso contrario se usa el agua de la localidad. En algunas fábricas realizamos tratamientos de purificación del agua para aquella que necesitamos y usamos en nuestros procesos productivos.

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

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

Durante 2023 y los próximos años, continuaremos evaluando cómo mejorar este aspecto ambiental de nuestras plantas mejorando la granularidad de los datos relacionados con este indicador, con el objetivo de contribuir mejor al uso sustentable de este escaso recurso.

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

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

Aspecto	Consumo 2023 (m ³)	Consumo 2022(m ³)
Captación de agua (*)	2.258.228	2.214.273
Red de abastecimiento	876.288	928.352
Agua subterránea	1.381.940	1.285.921
Aguas devueltas a su cauce	1.641.353	1.557.863
Agua utilizada en el proceso productivo (y otros)	616.875	656.410

(*) Estos datos no incluyen el negocio de Agribussines



2.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos

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

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

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

En 2023 se han generado 23.996 toneladas de residuos por cada tonelada producida de forma agregada en todas las fábricas del Grupo:

Tipología de tratamiento de residuos generados	Cantidad total generada en 2023 (toneladas)	Cantidad total generada en 2022 (toneladas)
Residuos reciclados	22.779	21.890
Residuos enviados al vertedero	1.217	2.136
Total de residuos	23.996	24.026
Toneladas de residuos / tonelada producida	0,04	0,04

Producción 2023 = 549.677 Tn
Producción 2022 = 574.518 Tn

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

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



2.6 Protección de la biodiversidad

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

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

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

2.7 Bienestar animal

GBfoods trabaja alineada con las tendencias y comprometida con el bienestar animal. Es por ello que, durante 2023, la compañía ha mantenido el compromiso y el interés por el bienestar animal. En todo el mundo es un tema de legislación, normas para minoristas y códigos de conducta. Además, en los sistemas de producción de alimentos, la atención al bienestar animal puede mejorar la productividad, la calidad, la seguridad alimentaria y los beneficios económicos y contribuir a la seguridad alimentaria y la prosperidad económica.

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

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

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



Dentro del concepto actual de "New Work Paradigm", lanzamos en 2021 nuestra política de modelo híbrido en base a la cual el trabajo se realiza de manera regular tanto desde casa como desde la oficina. En 2023 hemos dado continuidad a esta política, monitorizando, un año más, la satisfacción de los empleados en relación a la misma a través de nuestra "engagement survey". En este sentido, hemos obtenido un 79% de respuestas positivas (+6 puntos porcentuales en relación al año anterior) acerca del impacto de este nuevo modelo de trabajo desde su lanzamiento.

Adicionalmente, en GBfoods continuamos poniendo foco en temas relacionados con la Seguridad y Salud, como es la Política de Desconexión Digital. Priorizamos el bienestar de nuestra plantilla, proporcionando pautas claras sobre cómo trabajar de manera saludable y sostenible en estas nuevas circunstancias.

Asimismo, creemos en el poder de "escuchar" a nuestros empleados y aprender de ellos, ya que uno de nuestros valores es "Proximity", es decir, estar "cerca" de las inquietudes y necesidades de nuestros empleados. A parte de la encuesta anual de clima mencionada anteriormente (engagement survey), durante el año, llevamos a cabo diferentes "pulse surveys" (encuestas cortas) que nos permiten recabar información de temas concretos. Este 2023, hemos puesto foco en estos dos ámbitos:

- **Sostenibilidad:** teniendo en cuenta el foco que la compañía quiere otorgar a este concepto que desde este año se sitúa en el centro de nuestra estrategia
- **Diversidad Equidad e Inclusión (DEI):** considerando la apuesta que la organización está realizando en la definición, desarrollo e implementación del Plan de Diversidad Equidad e Inclusión

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

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

En relación con la gestión del talento interno:

- Se ha dado continuidad a NExT, programa de talento del grupo Agrolimen que lanzamos en 2022 de forma transversal junto con Affinity Petcare, Agrolimen e Instinct y en el que participaron un grupo reducido de Top Executives previamente identificados como empleados de alto potencial y rendimiento. En este sentido, se ha llevado a cabo la iniciativa de Mentoring en la que han formado parte determinados participantes del programa que han sido seleccionados teniendo en cuenta sus necesidades de desarrollo.
- Adicionalmente, en 2023 hemos lanzado el programa WIN (Women Inclusive Network) de forma transversal junto con Affinity Petcare, Agrolimen que tiene como objetivo desarrollar a nuestro talento femenino en aras de promover y reforzar las posiciones de liderazgo de este colectivo dentro del Grupo Agrolimen.

En la misma línea, queremos asegurar una buena comunicación con nuestros empleados. Es por ello que, desde 2017, nuestro portal de intranet constituye la principal vía de acceso a su información personal (resultados de rendimiento, objetivos anuales, revisiones salariales, nóminas, solicitud de días libres...), así como a los organigramas corporativos y el directorio corporativo del Grupo. En paralelo, utilizamos la plataforma "Workplace" para compartir noticias y comunicaciones a toda la organización de forma segmentada, rápida y eficaz. Dentro de esta plataforma, existe una sección llamada "Knowledge Library" que recoge toda la información y procesos clave (como por ejemplo, el proceso de Onboarding) a los que los empleados pueden acceder de forma ágil y estructurada.

Además, constantemente buscamos nuevos formatos para compartir las novedades de la compañía de forma más amena e innovadora, ya sea con entrevistas, mesas redondas o Townhalls.

3.2 Nuestra plantilla

Retrato Plantilla

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 3.517 empleados de GBfoods en 2023 (3.481 en 2022) por género, edad y clasificación profesional en 2023 a cierre del ejercicio y en 2022 (extracción de datos actualizados a 31/12/2023 y 31/12/2022):

En GBfoods la diversidad y la inclusión son parte de nuestra cultura. Si analizamos los datos con respecto a la diversidad de género, se puede observar que aproximadamente el 62% de los empleados de GBfoods son empleados en plantas de producción (trabajo directo), mayoritariamente ocupados por hombres. Por tanto, observando datos agregados podemos ver que los hombres conforman la mayoría de la plantilla.

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

Tabla empleados final año 2023	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	810	60	870
	Hombres	2.606	41	2.647
Edad	<31 años	586	6	592
	31-50 años	2.026	42	2.068
	>50 años	804	53	857
Clasificación profesional	Comercial	381	9	390
	Directivos	395	3	398
	Fábrica	2.089	62	2.151
	Administración	551	27	578
Total GBfoods		3.416	101	3.517

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2023	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	814	56	870
	Hombres	2.484	163	2.647
	<31 años	489	103	592
Edad	31-50 años	1.981	87	2.068
	>50 años	828	29	857
	Comercial	377	13	390
Clasificación profesional	Directivos	397	1	398
	Fábrica	1.983	168	2.151
	Administración	541	37	578
Total GBfoods		3.298	219	3.517

Tabla resumen empleados final año 2023		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	754	60	56	0
	Hombres	2.443	41	163	0
Edad	<31 años	483	6	103	0
	31-50 años	1.939	42	87	0
	>50 años	775	53	29	0
Clasificación profesional	Comercial	368	9	13	0
	Directivos	394	3	1	0
	Fábrica	1.921	62	168	0
	Administración	514	27	37	0
Total GBfoods		3.197	101	219	0

Total empleados GBfoods 2023		3.517	
País	Spain	26%	929
	Belgium	10%	356
	Germany	10%	343
	France	9%	314
	Italy	8%	277
	Rusia	0%	0
	Sweden	1%	46
	Netherlands	1%	33
	Finland	0%	9
	Nigeria	12%	422
	Algeria	10%	345
	Ghana	7%	254
	Senegal	4%	158
	Cote d'Ivoire	0%	10
	Guinea	0%	7
	Burkina Faso	0%	5
	Benin	0%	3
	Congo	0%	2
	Mali	0%	2
	United Arab Emirates	0%	2
Kazajstán	0%	0	

Datos referentes al 2022:

Tabla empleados final año 2022	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	790	67	857
	Hombres	2.586	38	2.624
Edad	<31 años	598	2	600
	31-50 años	2.021	45	2.066
	>50 años	757	58	815
Clasificación profesional	Comercial	374	9	383
	Directivos	373	7	380
	Fábrica	2.085	56	2.141
	Administración	544	33	577
Total GBfoods		3.376	105	3.481

Clasificación por tipo de contrato:

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

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

Total empleados GBfoods 2022		3.481	
País	Spain	25%	881
	Belgium	11%	394
	Germany	11%	366
	France	9%	317
	Italy	8%	265
	Rusia	0%	0
	Sweden	1%	48
	Netherlands	1%	32
	Finland	0%	11
	Nigeria	11%	429
	Algeria	9%	314
	Ghana	7%	245
	Senegal	4%	149
	Cote d'Ivoire	0%	10
	Guinea	0%	6
	Burkina Faso	0%	5
	Benin	0%	3
	Congo	0%	2
	Mali	0%	2
United Arab Emirates	0%	2	

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de contratos en 2023:

Tabla promedio empleados final año 2023	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	800	64	864
	Hombres	2.594	40	2.634
Edad	<31 años	592	4	596
	31-50 años	2.021	44	2.065
	>50 años	781	56	837
Clasificación profesional	Comercial	377	9	386
	Directivos	370	6	376
	Fábrica	2.151	59	2.210
	Administración	496	30	526
Total GBfoods		3.394	104	3.498

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año 2023	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	789	75	864
	Hombres	2.380	254	2.634
Edad	<31 años	470	127	597
	31-50 años	1.905	159	2064
	>50 años	794	43	837
Clasificación profesional	Comercial	373	14	387
	Directivos	386	3	389
	Fábrica	1.888	276	2.164
	Administración	522	36	558
Total GBfoods		3.169	329	3.498

Tabla resumen promedio empleados año 2023		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	727	62	73	2
	Hombres	2.341	39	254	0
Edad	<31 años	466	4	127	0
	31-50 años	1.863	42	158	1
	>50 años	738	56	42	1
Clasificación profesional	Comercial	364	9	14	0
	Directivos	380	6	3	0
	Fábrica	1.830	59	275	0
	Administración	492	29	35	2
Total GBfoods		3.068	101	327	2

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

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

Clasificación por tipo de contrato:

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

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

En el ejercicio 2023 se contrataron 405 nuevos empleados permanentes, 481 empleados temporales y 3 empleados a tiempo parcial (347 nuevos empleados permanentes, 284 empleados temporales y 3 empleados a tiempo parcial en 2022).

En 2023 se produjeron 83 despidos en todo el Grupo (107 despidos en 2022). Las tablas siguientes muestran el desglose de estos despidos por sexo, edad y categoría profesional.

Total despidos		2023		2022	
Género	Total mujeres	22	27%	25	23%
	Total hombres	61	73%	82	77%
Edad	Menor o igual a 30	12	14%	25	23%
	Total entre 31-50 años	54	65%	58	54%
	Total más de 51 años	17	20%	24	22%
Clasificación profesional	Administración	12	14%	20	19%
	Comercial	20	24%	7	7%
	Directivos	9	11%	13	12%
	Fábrica	42	51%	67	63%
Despidos sobre el total de trabajadores		2,4%		3,1%	

3.3 Remuneración

La remuneración media de los empleados del grupo GBfoods es de 37.481€ (34.963€ en 2022), cifra que contempla a todos los empleados de todas las clasificaciones profesionales y de todas las geografías donde el Grupo tiene presencia. La diferencia salarial que muestran los resultados por tipologías está en línea con el poder adquisitivo del contexto sectorial y geográfico del grupo GBfoods, donde el 34% de la plantilla se encuentra en países del continente africano (34% en 2022).

El hecho que el 34% de la plantilla esté en África es particularmente relevante este año, ya que la compañía ha decidido compensar en el continente africano las altas tasas de inflación, incrementando los sueldos para poder mantener el poder adquisitivo de los empleados en África. Este hecho no se ve reflejado en las tablas donde aparecen los incrementos salariales en los países africanos debido a la conversión de los sueldos locales a euros.

Tipología de Desglose		Remuneración media (€) 2023	Remuneración media (€) 2022
Género	Mujeres	46.193	41.947
	Hombres	34.618	32.682
Edad	Menor o igual a 30	21.896	20.672
	Entre 31 y 50	34.788	34.093
	Mayor que 50	54.748	47.688
Clasificación profesional	Administración	38.615	37.103
	Comercial	35.533	34.089
	Directivos	110.064	101.760
	Fábrica	24.100	22.687
Total GBfoods		37.481	34.963

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

Cálculo brecha salarial región Europa	Remuneración (€) 2023	Remuneración (€) 2022
Remuneración media GBfoods	52.487	47.465
Mujeres	54.983	48.791
Hombres	49.991	46.138
Brecha salarial	-9,99%	-5,75%

Cálculo brecha salarial región África	Remuneración (€) 2023	Remuneración (€) 2022
Remuneración media GBfoods (*)	11.969	12.014
Mujeres	13.647	14.491
Hombres	10.291	10.687
Brecha salarial	-32,60%	-35,60%

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

La brecha salarial global del grupo GBfoods, teniendo en cuenta el número de empleados de cada región, es de un -33,44% (-28,35% en 2022). Esta brecha se explica principalmente por tres motivos:

- Por la gran disparidad de sueldos entre Europa y África, que además se ha visto incrementada en los últimos meses debido a la inflación de la moneda local en algunos países de África
- Por el objetivo de la compañía en los últimos años, de fomentar la contratación de mujeres en cargos de administración y directivos
- Por el peso relativo del colectivo de mano de obra directa (fábricas), cuyas posiciones son ocupadas mayoritariamente por hombres

Como se ha mencionado anteriormente, y como puede extraerse de las informaciones proporcionadas, el grupo de empleados perteneciente a la categoría de fábrica supone más del 50% de los empleados del grupo, y éste está compuesto mayoritariamente por el género masculino. Teniendo en cuenta dicho dato, la brecha salarial de la región de Europa es del -9,99% y la de África un -32,60%.

En Europa, donde el efecto de la conversión de la moneda local no ha tenido un impacto, podemos comprobar que la brecha salarial ha pasado del -5,75% al -9,99%, esto es debido a una apuesta clara de GBfoods por incorporar y promocionar mujeres a puestos directivos. Esta apuesta también se ha llevado a cabo en África, con la incorporación de mujeres senior a nuestra organización.

Igualmente, GBfoods continúa trabajando e implementando planes de acción con el objetivo reducir y limitar cualquier diferencia salarial que pudiera producirse por cuestión de género en las diferentes categorías profesionales.

El cargo de miembro del Consejo de Administración del Grupo GBfoods no ha estado retribuido ni en 2023 ni en 2022. Por otro lado, no existen contratos de Alta Dirección en el Grupo GBfoods.

En el cálculo de la remuneración se ha considerado tanto el salario fijo como el variable teórico máximo por empleado correspondiente al año fiscal 2023.

3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

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



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

El absentismo registrado durante el 2023 es del 3,41% (4,09% en 2022).

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

	2023	2022
Ratio absentismo	3,41%	4,09%
Nº horas absentismo registradas (*)	232.242	299.284

(*) Considerando trabajadores con contrato fijo y temporal.



3.5 Seguridad y Salud Laboral

GBfoods se compromete a ofrecer a sus empleados, y a cualquier colaborador externo que se encuentre trabajando en sus instalaciones, un ambiente seguro y saludable, al mismo tiempo que trabaja de manera constante para que la seguridad y la salud estén integradas en todos los procesos y guíen nuestra toma de decisiones y acciones.

La compañía presentó a lo largo del 2023 una nueva política de seguridad y salud que refleja la evolución en su modelo de cultura preventiva y que describe la realidad actual de la compañía. Esta política es una guía exhaustiva que perfila nuestro compromiso con la seguridad y la salud, estableciendo los principios, procedimientos y responsabilidades que rigen nuestra forma de trabajar. Está diseñada para garantizar que todas las personas vinculadas con nuestra organización comprendan y cumplan con los más altos estándares en seguridad y salud, de acuerdo con la legislación, la normativa y las mejores prácticas aplicables en esta materia. Dicha política se fundamenta en los siguientes principios:

- Integrar la seguridad y salud en el trabajo en todos nuestros procesos de gestión.
- Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable en todos nuestros centros de trabajo.
- Implicar a todos los empleados en la gestión de la seguridad y la salud, de acuerdo con el cargo y las responsabilidades de cada uno.
- Fomentar una cultura de seguridad solidaria, de apoyo e inspiradora en el trabajo y otros lugares basada en la comunicación.
- Identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos utilizando la jerarquía de controles por puesto de trabajo.
- Reconocer y abordar la perspectiva de edad y género en la gestión de la seguridad y la salud.
- Alcanzar los máximos estándares en materia de salud y seguridad, cumpliendo todos los requisitos legales y las normativas locales, además de los procedimientos, los estándares y las mejores prácticas corporativas.
- Planificar y aplicar acciones proactivas y preventivas para minimizar los riesgos.
- Aprender de la experiencia y mejorar la gestión de la seguridad y la salud de forma continua.



- Establecer métricas y objetivos de gestión proactivos y retroactivos para mejorar el desempeño en materia de seguridad y salud.
- Proporcionar formación continua y sensibilización a todos los empleados, de acuerdo a sus funciones y a los riesgos de su puesto.
- Controlar de cerca la vigilancia del estado de salud de los trabajadores, teniendo en cuenta los riesgos que implica su trabajo.
- Evaluar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo mediante auditorías internas y externas para verificar la implantación y eficacia de la presente Política.
- Exigir responsabilidad a los proveedores y colaboradores, y el cumplimiento de todos los criterios de GBfoods en materia de seguridad, salud y bienestar.

Nuestra política de seguridad y salud engloba una gran variedad de procesos, entre los que se incluyen la evaluación general de riesgos, la formación y sensibilización, la comunicación sobre temas de seguridad y hábitos saludables, la vigilancia de la salud, el liderazgo en seguridad, los procedimientos operativos y las normas de seguridad, la gestión de seguridad de grupos de interés, la ergonomía, la salud mental, los KPI y el desempeño en materia de seguridad y salud. Disponemos de una planificación global y de una serie de programas de seguridad y salud específicos y desarrollados a nivel local que nos permiten evolucionar y seguir mejorando estos procesos de gestión.

A modo de referencia, en este año 2023 GBfoods ha puesto el foco en el desarrollo de una Vigilancia de la Salud eficaz como pilar fundamental para garantizar la salud y el bienestar de sus empleados. Además de la elaboración de un procedimiento corporativo se han desarrollado campañas de concienciación sobre el cáncer, los hábitos saludables, la presión arterial y la importancia de hacer deporte y ejercicio de manera activa. Se han desarrollado también jornadas de vacunación y la realización de campaña anuales de reconocimientos médicos en la práctica totalidad de los países en los que GBfoods tiene presencia, siguiendo siempre el criterio establecido por la compañía en materia de vigilancia de la salud.

Otro de los pilares fundamentales que se han desarrollado en 2023 es el relacionado con la salud y el bienestar de los empleados, y específicamente con la salud mental de las personas. Se han puesto en marcha iniciativas variadas como la implantación de servicios de fisioterapia o fisio in company, la disposición de fruta y snacks saludables, la reactivación de espacios de uso general para la realización de actividades físicas como gimnasios y clases dirigidas todas ellas englobadas en la iniciativa Great Place to Work (GPTW). En el área de salud mental, a lo largo del 2023 se han completado varias evaluaciones psicológicas y se han ido desarrollando los planes de mejora relacionados con la salud mental en varios centros, implantando también protocolos específicos sobre riesgos psicosociales y completando la puesta en marcha de servicios de soporte psicológico y apoyo emocional al empleado.

En la siguiente tabla se muestran las métricas registradas durante el ejercicio 2023 y 2022 para las fábricas de Europa y África.

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número accidentes fábricas	115	29	133	16
Accidentes por sexo	80%	20%	88%	12%
Accidentes graves (%)	1%	3%	5%	0%
Accidentes leves (%)	99%	97%	95%	100%
Total horas trabajadas	7.155.557	1.270.711	6.759.914	1.145.453
Índice de frecuencia *10 ⁶ (*)	9,22	12,59	11,83	10,48
Índice de Gravedad*10 ³ (**)	0,16	0,23	0,23	0,15

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

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

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 tanto en fábricas como en oficinas para 2023 y 2022.

La siguiente tabla refleja las ratios de accidentes de personal en las oficinas de Europa y África durante 2023 y 2022.

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Numero accidentes oficinas	4	2	3	0
Accidentes per sexo	66,6%	33,3%	60%	40%
Accidentes graves (%)	-	-	-	-
Accidentes leves (%)	100%	100%	100%	100%
Total horas trabajadas	1.471.783	927.113	1.406.619	957.336
Índice de frecuencia * 10 ⁶ (**)	2,72	1,08	0	0
Índice de Gravedad * 10 ³ (**)	0,024	0,004	0	0

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

(**) Cálculo del índice de gravedad: número de jornadas no trabajadas por accidente / mil horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.

A lo largo de todo el año 2023 no se ha registrado ningún impacto significativo debido al Covid-19. La compañía decidió retirar gradualmente las medidas de control y el plan de respuesta global implementado desde 2020 y que había sido objeto de diversas revisiones a lo largo de estos 3 últimos años. Únicamente se mantienen en Nigeria ciertas medidas de seguridad asociadas a un mandato local y donde el gobierno sigue de manera proactiva exigiendo un cierto control a las organizaciones públicas y privadas. Aún así, la compañía sigue disponiendo de un plan de seguimiento global frente a amenazas similares que nos debe permitir reactivar y adaptar de manera rápida una respuesta reestructurada frente a la aparición de cualquier virus o patógeno que pueda generar impactos o interrupciones a nivel regional/global. Dicho plan de seguimiento global forma parte del modelo de control interno y resiliencia implementado por GBfoods para gestionar los riesgos de negocio.

La situación geopolítica derivada de la guerra entre Ucrania y Rusia, y la reactivación del conflicto armado entre Israel y Palestina en la última parte del año ha exigido a GBfoods un enfoque proactivo para poder garantizar la seguridad de todas nuestras operaciones y asegurar que ningún trabajador pueda sufrir impacto en su salud o en su seguridad debido al contexto internacional actual. A lo largo de 2023 GBfoods ha mejorado su programa de asistencia al empleado ante cualquier emergencia sanitaria y de seguridad mediante el programa Workforce Resilience. Dicho programa otorga cobertura al 100% de los empleados de la compañía a nivel global.

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 74% de los empleados (87% en 2022) de las geografías más relevantes trabajan dentro del ámbito de un convenio colectivo:

Países con sedes corporativas (*)	2023		2022	
	Núm. empleados	% empleados bajo convenio colectivo	Núm. Empleados	% empleados bajo convenio colectivo
España	678	73%	881	86%
Bélgica	342	96%	394	99%
Alemania	223	65%	366	71%
Francia	314	100%	317	100%
Italia	277	100%	265	100%
Rusia	0	0%	0	0%
Suecia	46	100%	48	98%
Holanda	27	82%	32	97%
Finlandia	0	0%	11	100%
Nigeria	422	100%	429	48%
Argelia	0	0%	314	100%
Ghana (**)	79	31%	245	100%
Senegal	158	100%	149	100%
Others	31	100%	30	93%
Total GBfoods***	2.597	74%	3.481	87%

(*) 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.

(***) Resto de empleados no incluidos bajo ningún marco de convenio colectivo están amparados por la legislación laboral del país correspondiente.

Durante este 2023 se han revisado los criterios para cumplimentar los datos que generan una diferencia versus el año anterior.

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

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

Tal y como establece la regulación aplicable en cada uno de los países con presencia, las relaciones con los sindicatos contemplan los aspectos de seguridad y salud en sus reuniones, disponiendo en algunos casos, en función del volumen de trabajadores, de comisiones específicas de seguridad y salud cuyo cometido es tratar específicamente estos aspectos.



3.7 Formación de los trabajadores

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

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

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

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

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

GBfoods fomenta el desarrollo profesional al tiempo que todos los empleados son también responsables de su propio desarrollo, jugando un papel crucial en éste. Relacionado con esto, en 2021 se implantó la plataforma LinkedIn Learning como herramienta clave para el desarrollo de nuestros empleados, mediante el cual tienen acceso a una amplia variedad de cursos de forma virtual. En LinkedIn Learning se puede acceder a más de 16.000 cursos online de diversas temáticas, impartidos por expertos y en 7 posibles idiomas. Dicha plataforma permite crear rutas de aprendizaje y permite adaptar la oferta formativa a las competencias y necesidades del alumno (empleado).

La siguiente tabla muestra la cantidad de horas de formación que se ha registrado en 2023 y 2022 en las diferentes áreas del grupo.

Categoría profesional GBfoods	Nº de horas de formación 2023	Nº de horas de formación 2022
Dirección	6.354	2.424
Administración	11.630	14.503
Comercial	9.675	4.633
Fábrica	28.904	24.988
TOTAL	56.563	46.548

3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

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

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

Las denuncias que se reciben sobre supuestas conductas infractoras son analizadas por un Comité de Ética y Cumplimiento, que determinará los pasos a seguir y, en caso de ser necesario, las medidas correctoras que se tomarán.

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

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

Concretamente, GBfoods favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Actualmente GBfoods tiene 47 empleados con discapacidad (20 en Alemania, 15 en Francia, 9 in Italia, 2 en España y 1 en Nigeria). Este dato ascendía a 47 trabajadores en 2022 (20 en Alemania, 15 en Francia, 8 in Italia, 3 en España y uno en Nigeria).

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

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



4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

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

4.1.1 Código de Conducta: GBfoods dispone de un Código de Conducta que define principios, valores y normas de comportamiento a aplicar en la gestión empresarial a través de 19 principios, entre los que se encuentra **“La lucha contra la corrupción y el fraude”, “La lucha contra el blanqueo de capitales”**.

En concreto, y entre otras materias como la seguridad alimentaria y la protección del medio ambiente, los principios 4, 5, 6, 17 y 18 regulan respectivamente la equidad y la prevención de los conflictos de interés; la lucha contra la corrupción y el fraude; la prevención del blanqueo de capitales; la relación con funcionarios y entidades públicas; y la gestión de los regalos.

En este contexto, el Grupo manifiesta su compromiso de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones contrarias a la legislación vigente así como de lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno, estableciendo como principios la promoción de la integridad y la garantía de la transparencia. En este sentido, los empleados evitarán cualquier clase de interferencia o influencia indebida sobre clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional.

Esta obligación afecta de modo especial a los empleados con responsabilidad en la toma de decisiones para la compra de materiales, materias primas y/o contratación de suministros y servicios así como a los que decidan sobre las condiciones económicas de las operaciones con clientes. Adicionalmente, los empleados de GBfoods se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos, en su caso, los referidos a la homologación de proveedores y suministradores.

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

La Política cubre ocho situaciones de riesgo en materia anticorrupción como son, entre otras, los regalos de empresa, las hospitalidades, las donaciones, los conflictos de interés, y las relaciones con intermediarios, funcionarios públicos y terceros. Entre otras actividades de información y comunicación, todos los profesionales del Grupo reciben formación obligatoria sobre: (1) el Código de Conducta; (2) la Política contra el soborno y la corrupción; y (3) en materia de Ciberseguridad y protección de la información tanto en el momento de su incorporación como con carácter anual. Lo anterior, como medida encaminada a garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y demás normas corporativas.

4.1.3 Comité de Ética y Cumplimiento: El Comité de Ética y Cumplimiento o ECC es el órgano encargado de velar por la ética y el cumplimiento del Código de Conducta en el Grupo. El ECC (antes Organismo de Control Interno u OCI) existe desde el año 2012 y está formado por personas del equipo directivo de GBfoods. El ECC se reúne de forma ordinaria tres veces al año y de forma extraordinaria cuando se producen situaciones que así puedan requerirlo.

4.1.4 Código de Conducta de proveedores: GBfoods cuenta con un Código de Conducta de proveedores específico y aplicable a todos los proveedores del Grupo, con el que se persigue alcanzar el mismo nivel de compromiso con la ética y los valores del Grupo, que con los empleados.

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

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

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

Tanto el Canal como la Política "Raise your Hand" están adaptados a lo previsto en la Directiva 2019/1937 de la Unión Europea, y a leyes nacionales de transposición aplicables, permitiendo la interposición de comunicaciones de incumplimiento anónimas y garantizando, en cualquier caso, su tratamiento confidencial y la protección total de los comunicantes. En el marco de la revisión anual de las políticas corporativas, GBfoods seguirá adaptándose a lo previsto en la normativa aplicable.

Tanto los miembros de GBfoods como cualquier tercero pueden acceder al Código de Conducta y al canal Raise your Hand, disponibles a través de la web corporativa. Así mismo, contamos con un canal de comunicación específico a través del cual los proveedores del Grupo pueden comunicar cualquier conducta contraria a nuestro Código Ético de Proveedores.

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

4.1.7 Third party due diligence: Adicionalmente, en el ámbito del control de contrapartes, tanto las áreas de Compras y Master Data como la de Customer Service y los equipos de Compliance y Control Interno disponen de herramientas para analizar las contrapartes con las que GBfoods decide establecer relaciones de negocio, a través del análisis de información pública disponible en las principales listas negras y de sanciones reconocidas internacionalmente, con el objetivo de minimizar la exposición de la compañía a los riesgos de Compliance derivados de las relaciones con terceros y proteger así la reputación de sus marcas y a sus consumidores.



4.2 Protección de los consumidores

GBfoods dispone de un sistema de gestión de la calidad y seguridad alimentaria certificado según la FSSC 22000 en las plantas de GBfoods de España de productos no perecederos en Miajadas, Ballobar, Alcañiz y Rubí (España), Agrate (Italia), Puurs (Bélgica), Le Pontet (Francia), Lübeck (Alemania), Tema (Ghana) y Gbagada-Lagos y Sango (Nigeria). La planta de Oran-Es Senia (Argelia) está preparando la certificación.

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

En cuanto a la gestión de la calidad y la garantía de los estándares de calidad y protección del consumidor, GBfoods cuenta con una política de calidad que establece los protocolos implantados para garantizar que todas las reclamaciones recibidas se gestionan de forma adecuada, en tiempo y forma. Dicha política ha sido publicada durante el 2023 añadiendo el nuevo requisito de la norma ISO 22000 sobre la Cultura de inocuidad alimentaria (Food Safety Culture) e incluyendo estos nuevos valores de GBfoods reflejados también en la calidad e inocuidad de nuestros productos.

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

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

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

Durante el año 2023 hemos recibido 2.719 reclamaciones de clientes y consumidores en total (3.310 en 2022) de las cuales se han concluido 2.363, un 87% de las recibidas (2.649, un 80% de las recibidas en 2022), quedando las restantes bajo proceso de investigación.

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

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

4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

Los procesos de compras en GBfoods siguen las directrices de la "Política de Compras" corporativa. En ella se establecen procesos de homologación de proveedores y materiales centrados en el aseguramiento de la calidad del producto o servicio, así como con la excelencia en materia de seguridad, salud y medio ambiente. Estos procesos contemplan la aportación y evaluación de certificaciones y especificaciones según el tipo de producto o servicio a suministrar. Esta documentación es evaluada por los servicios técnicos antes de iniciar cualquier compra. La primera entrega sirve como prueba industrial previa a la homologación definitiva, que puede incluir una auditoría previa.

Periódicamente se efectúa una evaluación del nivel de calidad del producto o servicio en base al resultado de las inspecciones en recepción. Durante 2023 se han realizado 58 auditorías a proveedores, de las cuales prácticamente el 81% han arrojado un resultado satisfactorio (38 auditorías en 2022 de las cuales 76% con resultado satisfactorio). Las auditorías a proveedores son conducidas de acuerdo al estándar IFS correspondiente al sector (Food, SecurePac, Logistics o Broker) y se obtiene la correspondiente puntuación según el estándar. Dicha puntuación se utiliza para calificar el resultado. En aquellos casos en los que el resultado no es satisfactorio, se requiere un plan de mejora al proveedor.

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

4.4 Respeto a los Derechos Humanos

GBfoods dispone de una política corporativa para la gestión de las relaciones laborales en la que se establecen los principios que rigen la gestión de los derechos humanos en GBfoods. La política es aplicable a todos los trabajadores del Grupo y establece los compromisos adquiridos, alineados con los convenios fundamentales de la organización



internacional del trabajo (OIT) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Son los siguientes:

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

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

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

GBfoods mantiene un compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos y los fundamentos internacionales del trabajo, tanto para con sus trabajadores como en relación a las empresas subcontratadas que prestan servicios al Grupo y a nuestra cadena de valor (proveedores). Muestra de ello es la existencia de un Código de Conducta para empleados y otro específico para proveedores.

En el Código de Conducta de proveedores se establecen los compromisos a los que deben adherirse todos los proveedores de bienes y servicios de GBfoods y sus proveedores subcontratados para trabajar con cualquier empresa del grupo. Entre estos compromisos se incluye el respeto con la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente y la prohibición de cualquier tipo de práctica desalineada con las directrices de la OIT, como el trabajo infantil o el trabajo forzoso u obligatorio, dentro de su ámbito de influencia. El Proveedor se compromete también a proporcionar un entorno laboral saludable y seguro garantizando el cumplimiento de los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales. La aceptación del Código de Conducta de proveedores es parte obligatoria e indispensable del proceso de homologación de nuevos proveedores de GBfoods. Conscientes de una mayor exposición en relación a determinados servicios, bienes, sectores de actividad o geografías, para determinadas relaciones comerciales GBfoods refuerza lo anterior con la inclusión de cláusulas contractuales que regirán la relación entre las partes, garantizando siempre y como requisito imprescindible, el respeto de los derechos humanos de los trabajadores, en general, y de las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo, en particular. Asimismo, GBfoods comprueba de forma obligatoria, en todas las contrataciones que se realizan, que los proveedores con los que colaboramos respetan los estándares de ética e integridad del Grupo, entre los que se incluye el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores.

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

A este respecto, tras el análisis de las comunicaciones recibidas a través del canal Raise your Hand, se identificó una violación del Código de Conducta potencialmente constitutiva de una vulneración de derechos humanos. Tras las oportunas investigaciones, conforme a los procedimientos internos, no se apreció una vulneración de derechos humanos imputable a ninguna entidad del Grupo. Aun así, se adoptaron las medidas oportunas para corregir y mitigar, así como para prevenir el riesgo de futuras contravenciones de derechos humanos.

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

5.1 Compromiso con la sociedad y las comunidades locales

El compromiso con la sociedad y las comunidades locales está presente desde los inicios de nuestra compañía en España, en la época posterior a la guerra civil. La idea de nuestro fundador era la de ofrecer de una forma asequible y fácil un producto para alimentar a toda la familia. Así se crearon nuestros famosos cubitos de pollo Gallina Blanca. Después de estos inicios y del éxito de este producto, nuestra compañía ha ido evolucionando, manteniendo siempre este espíritu de vocación de impacto positivo en la sociedad y en las comunidades en las que opera.

Nuestra cultura corporativa, llamada "GBhood", define nuestra forma de ser y actuar y explica nuestro deseo de ir más allá: cuidando de nuestros equipos, nuestras comunidades locales y nuestro planeta.

Este año reafirmamos nuestro compromiso con sostenibilidad poniéndola en el centro de nuestra estrategia a través del desarrollo del "Proyecto Earth", que gira en torno a 3 pilares:

- **Los consumidores que alimentamos (foco en el área de nutrición)**
- **Los recursos naturales que usamos (foco en el área del medio ambiente)**
- **Las personas que impactamos (foco en el área social)**

En definitiva, nos preocupamos por la ofrecer propuestas nutricionalmente positivas para nuestros consumidores, por generar un impacto positivo en el medio ambiente y por mejorar la vida de las comunidades locales donde estamos.



5.1.1. Los consumidores que alimentamos

En GBfoods, y en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad del planeta, contamos con una estrategia de nutrición cuyo principal objetivo es mejorar el valor nutricional de nuestros productos: reducción de los contenidos de sal, grasas saturadas o azúcar y el aumento de los nutrientes como las fibras y proteínas.

En este sentido, y con el objetivo de reducir la malnutrición en África, colaboramos desde 2018 con la Bill & Melinda Gates Foundation para desarrollar conjuntamente una variedad de cubitos de caldo enriquecidos con vitaminas y minerales para contribuir a la mejora nutricional de la población de algunos países del continente africano; ya que el cubito de caldo es un elemento común en la mayoría de las familias de zonas desprotegidas de África. Nuestra aportación se basa en compartir nuestro conocimiento y experiencia desde el punto de vista técnico y de producción, así como nuestro conocimiento de mercado para continuar investigando sobre el potencial de los productos enriquecidos en ese continente.

Adicionalmente, como grupo, nos situamos en la vanguardia de las instituciones, comités e iniciativas nutricionales internacionales, formando parte de órganos tales como:

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

5.1.2. Los recursos que usamos

En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, nuestro objetivo es avanzar hacia una transición regenerativa con el objetivo de llegar a cero emisiones netas de carbono y un modelo de negocio circular.

Por este motivo, en 2018 iniciamos el desarrollo de una plantación en Kebbi (Nigeria) dedicada principalmente al cultivo de tomate para contribuir al desarrollo local de una zona poco favorecida a nivel de recursos. Nuestro compromiso es el desarrollo de las comunidades locales a la vez que contribuimos a arraigar nuestras marcas en Nigeria, donde el tomate es su principal materia prima. Por este motivo, ofrecemos asesoramiento y formación en cuanto al cultivo de tomate de forma independiente a familias locales y, a su vez, contratamos a personas locales durante la campaña de producción.

En 2023, pese al terrible ataque y destrucción de nuestra finca el año anterior, seguimos generando impacto positivo en la zona:

- Introducción del cultivo en 3 zonas cercanas a la finca (total de 0,8 Ha): Desde GBfoods nos responsabilizamos del seguimiento del cultivo a los campesinos locales, donamos sin cargo los equipos (bomba de agua) y fertilizantes necesarios y nos comprometemos con la compra de la cosecha obtenida para su posterior elaboración en nuestras instalaciones
- Asesoramiento a 7 cultivaciones locales de tomate (extensión total 4 Ha): Desde GBfoods entregamos semillas de forma gratuita de nuestro invernadero para que pudieran hacer el trasplante inmediato.

5.1.3. Las personas que impactamos

Para GBfoods, el principal reto es seguir potenciando la creación de lazos con las comunidades locales y seguir impactando de forma positiva en el entorno donde está presente.

En este sentido, generamos nuestro impacto a través de tres tipos de iniciativas:

- A. Colaboraciones de alto impacto en comunidades locales en África
- B. Donaciones de producto para colectivos desfavorecidos
- C. Donaciones monetarias

A) Colaboraciones de alto impacto en comunidades locales en África

En GBfoods tenemos el fuerte compromiso de apoyar el desarrollo económico y el bienestar social de esta región. Como comentado anteriormente, apostamos por mejorar la malnutrición de esta región y por contribuir a una producción local en la medida de lo posible. Además, colaboramos con proyectos que contribuyen a mejorar la situación humanitaria de las comunidades en las que trabajamos:

- **Mujeres por África:** a principios de este año hemos entrado a formar parte del patronato de esta fundación y nuestro CEO, Ignasi Ricou ha sido nombrado miembro del Patronato Corporativo. El objetivo de la esta entidad es contribuir al desarrollo del continente africano a través del apoyo de sus mujeres.
- **Elena Barraquer Foundation & Africa Cataract & Eye Foundation (Nigeria):** Durante 2023 GBfoods ha seguido colaborando con la "Fundación Elena Barraquer y la Fundación Africana de Cataratas y Ojos" para llevar a cabo cirugías gratuitas de cataratas para los residentes de Warri, en el estado de Delta de Nigeria, y los estados vecinos que no podían permitirse esta cirugía por sí mismos. El equipo operó con éxito a más de 400 pacientes con cataratas y devolvieron la vista a personas que se habían quedado ciegos por esta enfermedad.



B) Donaciones de producto para colectivos desfavorecidos

En total, durante el pasado 2023 se realizaron donaciones de producto en los países donde estamos presentes en África y Europa por volumen de 408.058kg (632.794 kg en 2022).

En Europa, desde hace muchos años, GBfoods colabora de forma muy activa con los **Bancos de Alimentos locales** llevando a cabo grandes donaciones de producto para las personas más desfavorecidas en España, Italia, Francia, Bélgica, Alemania y Países Bajos.

Queremos destacar que el fundador de nuestra compañía en Italia (STAR) fue uno de los co-creadores del primer banco de alimentos en Italia (Banco Alimentare) en el año 1989.

Asimismo, GBfoods también colabora con donaciones de producto a las siguientes organizaciones:

- **Cruz Roja (España):** donamos regularmente producto para que se reparta entre las personas más necesitadas o se utilice para cocinar en comedores sociales o hogares de acogida.
- **ASAV (España):** con el fin de promover la inclusión laboral, en 2020 se inició una colaboración con la Asociación ASAV de Rubí (Cataluña), una asociación de solidaridad y ayuda vecinal que actúa bajo la Fundación Equilibri especializada en 3 áreas: voluntariado corporativo, selección de personal y donaciones y otras necesidades básicas. Este año hemos donado todos los muebles y electrodomésticos de nuestro comedor / cantina.
- **Operaatio Ruokakassi lahjoitus (Finlandia):** La tarea de esta entidad es adquirir y entregar alimentos de forma centralizada para su distribución a través de las organizaciones miembros de la asociación y las personas necesitadas de forma gratuita.
- **Stadsmisionen (Suecia):** Es una organización de personas voluntarias vinculadas a la Iglesia sueca que organiza comedores sociales y otros actos para ayudar a las personas sin techo y a las personas más necesitadas.
- **STFU Tacticats (Suecia):** dona a la causa ucraniana y entrega al pueblo ucraniano su propia distribución de "Blågul" bilén.
- **Tafeln (Alemania):** entidad que recibe donaciones de alimentos de todo el país para repartirlos entre la gente más necesitada, con bajos ingresos o personas refugiadas.
- **Además, en Alemania, colaboramos con diferentes ONGs como: Malteser Hilfsdienst, Harald Fischer Menschenhilfsprojekt "Sophie", Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg y Aktion Tschernobyl-Hilfe** que recogen suministros de ayuda y productos alimentarios para distribuirlos entre las personas refugiadas de Ucrania.
- **Les Restos Du Coeur (Francia):** Desde 2019 GBfoods colabora con esta entidad con el fin de contribuir a la lucha contra la precariedad en Francia. En el año 2023 GBfoods ha donado a dicha asociación 100.000 sopas (Liebig & Royco). Además, colabora con escuelas y universidades locales donde ofrecieron a 15 alumnos una experiencia de aprendizaje en GBfoods Francia.
- **En Argelia,** las donaciones de producto se dan a la **comunidad local, a los orfanatos de la zona y a protección civil. May 9 Disaster, New Life Childrens Home, Village of Hope, Potters' Village, Royal Seed Orphanage, Shelter for Abuse Childrens, The Kings Village, True Friends Foundation, Chief of Mpoti, Chief Imam (Ghana):** diferentes entidades que reciben donaciones para hacer frente a la pobreza y dar soporte a los colectivos más vulnerables, sobre todo, a niños y niñas.

C) Donaciones Monetarias

En 2023 GBfoods ha colaborado con múltiples autoridades y asociaciones que tienen como objetivo mejorar el bienestar de las comunidades en las que tenemos presencia, donando un total de 301.090€ (no reportado en 2022 por su materialidad). Creamos alianzas con organizaciones que comparten nuestros valores y que persiguen mejorar la vida de las personas y comunidades que las rodean.

Como colaboración principal, destacamos la aportación de 100.000€ a la entidad Mujeres por África mencionada anteriormente y los 140.000€ donados a **Les Restos du Couer** en Francia.

En Italia, destacamos la colaboración con la compra de huevos de pascua para la entidad italiana **Lega Italiana per la Lotta contro i tumori (ILT, Italia)** para contribuir a la lucha local y nacional contra el cáncer y la donación de 5000 euros para el Banco Alimentare.

En España, hicimos una donación de 7.500€ a la **Fundación Santa Clara** y en los países nórdicos, a parte de las donaciones de producto, también colaboramos económicamente con las mismas entidades mencionadas anteriormente: **Operaatio Ruokakassilahjoitus (Finlandia)**, **Stadsmissionen (Suecia)** y **STFU Tacticats (Suecia)**.

En la región africana, las donaciones económicas se centran en Argelia con una contribución de 24.700€ a dos orfanatos, en Costa de Marfil 6.800€ destinados a **niños y niñas con enfermedades graves o huérfanos** y en Senegal, con una donación de 3.000€ a la **unidad de maternidad del Hospital Sal Island en Cabo Verde**.

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 2022 y 2023:

País	Beneficio neto 2023 (K€)	Beneficio neto 2022 (K€)
España	49.138	65.187
Italia	24.206	22.870
Bélgica	39.133	24.409
Alemania	3.068	1.831
Francia	11.954	5.079
Holanda	3.224	2.528
Suecia	2.540	887
Finlandia	311	209
Nigeria	620	-5.765
Ghana	5.291	4.707
Algeria	5.386	3.876
Senegal	-1.543	73
Russia	0	353
Costa de Marfil	37	18
Malí	13	13
Burkina Faso	4	5
Congo	1	-7
Guinea	49	-210
India	0	0
HK	0	0
Dubai	34	25
Total	143.466	126.088

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

Región	Impuestos pagados 2023 (K€)	Impuestos pagados 2022 (K€)
Europa	32.189	27.444
África	6.296	3.161
Total	38.485	30.605

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

El grupo GBfoods ha imputado a la cuenta de pérdidas y ganancias procedente de subvenciones concedidas por la junta de Andalucía a la compañía del grupo INPRALSA por valor de 164K€ (321K€ en 2022) destinadas al desarrollo de las nuevas líneas de producción de productos de la categoría cremas que se desarrollan en la fábrica de Miajadas (Extremadura). Además, se concedió en 2022 a una filial de Italia una subvención "Industria 4.0" por valor 1.666K€ de los cuales 179K€ se han afluado el 2023 (137K€ en 2022). Asimismo, se ha concedido una subvención Horizon 20 a dos sociedades del grupo distribuidas de la siguiente manera, en Agrate se conceden 210K€ y en Miajadas 120K€ de los cuales se han pagado en respectivamente 22K€ y 54K€.

	2023 (K€)	2022 (K€)
Subvenciones recibidas	419	458

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

Con este informe la compañía da respuesta a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 sobre Información no Financiera. El perímetro de reporting considerado en el informe cubre todas las compañías del Grupo sobre las que se dispone de control, coincidiendo con el perímetro financiero y del informe de gestión consolidado.

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

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

La información contenida en el reporte corresponde al ejercicio 2023 con comparativo 2022 y agrupa a todas las

compañías del grupo, incluyendo a las que tienen la obligación de presentar este mismo informe y cuya información está incluida en este EINF consolidado.

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

- Comparabilidad
- Materialidad
- Relevancia
- Fiabilidad y precisión

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

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página
Información general				
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1	Detalles organizacionales	1. Información general sobre la compañía 1.1 Modelo de negocio, 1.2 Entorno de mercado, 1.3 Estrategia de negocio	2-5
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición		
	2-23	Compromisos y políticas		
	3-3	Gestión de los temas materiales		
Marco de reporting utilizado	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1. Información general sobre la compañía Anexo 1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe	2 y 49
	2-5	Verificación externa		
Análisis de materialidad	3-2	Lista de temas materiales	Anexo 1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe	49

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	2-23	Compromisos y políticas	1. Información general sobre la compañía 1.1 Modelo de negocio 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.2 Enfoque de gestión 3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/ 3.1 Enfoque de gestión	2-5,6-10, 17-19, 30-31 y 37-42
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad/ 4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno, 4.2 Protección de los consumidores, 4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores, 4.4 Respeto a los Derechos Humanos 5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible/ 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-3	Gestión de los temas materiales	1. Información general sobre la compañía 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.2 Enfoque de gestión 3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/ 3.1 Enfoque de gestión	2-5, 6-10, 17-19
I. Información sobre cuestiones medioambientales				
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	3-3	Gestión de los temas materiales	2. Aspectos sobre la gestión medioambiental 2.1 Contexto 2.2 Enfoque de gestión	6-10
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-23	Compromisos y políticas		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3 Contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.5 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	2.4. Uso sostenible de recursos
	303-4	Vertidos de agua	
	303-5	Consumo de agua	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4 Uso sostenible de recursos
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4 Uso sostenible de recursos
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.4 Uso sostenible de recursos
	302-4	Reducción del consumo energético	2.4 Uso sostenible de recursos
Cambio climático			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3 Contaminación
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página
Biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3-3	Gestión de los temas materiales 2.6 Protección de la biodiversidad	15-16
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	2-7	Empleados	19-27
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	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	
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		Criterio interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Salario Medio Mujeres – Salario Medio Hombres)/ Salario Medio Hombres 3.3 Remuneración	28-29
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.		Criterio interno 3.3 Remuneración	29
Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	Gestión de los temas materiales 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	30
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 3.2 Nuestra plantilla	27-28
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Gestión de los temas materiales 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	30
Número de horas de absentismo.		Criterio interno 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	30
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Gestión de los temas materiales 3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	30

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página	
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.5 Seguridad y Salud Laboral	30-31
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	32-33
		Criterio interno: Índice de frecuencia= N.º de accidentes con baja x 1.000.000/n.º horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)		
		Criterio interno: Índice de gravedad= N.º de jornadas pérdidas x 1.000.000/n.º horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)		
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Gestión de los temas materiales	3.6 Relaciones sociales	33-34
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Convenios de negociación colectiva	3.6 Relaciones sociales	33-34
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.6 Relaciones sociales	33-34
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.6 Relaciones sociales	33-34
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición (Formación y enseñanza)	3.7 Formación de los trabajadores	34-35
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Criterio interno		3.7 Formación de los trabajadores	35
Accesibilidad				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	35-36

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades
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;	2-23	Compromisos y políticas	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.			35-36
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos
Prevenición de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	2-23	Compromisos y políticas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	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;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos
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.	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos
	2-23	Compromisos y políticas	

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados	Respuesta en EINF 2023 GBfoods	N.º de página	
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	2-23	Compromisos y políticas	4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno	37-39
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	37-39
V. Información sobre la sociedad				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	42-46
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	42-46
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores	40
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Gestión de los temas materiales		
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Gestión de los temas materiales	4.2 Protección de los consumidores.	39-40
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Presentación de informes país por país	5.1.a- Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios pagados	47
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública	48

GB FOODS

Celebrating local flavours

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2023

THE GB FOODS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de The GB Foods, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el Anexo 1 "Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ 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 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 2 "Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera" del citado Estado.

Uso y distribución

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



ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

20 de marzo de 2024