



GB FOODS

Celebrating local flavours

**Estado de Información No
Financiera Consolidado 2024**

Grupo GBfoods marzo 2025

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 Compromiso con la sociedad y las comunidades locales

- 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.



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 1.416 millones de euros y un equipo de alrededor de **3.472** empleados, el Grupo está presente en España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y más de 30 países de África y Oriente Próximo.

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** (71% de las ventas en 2024, un 70% en 2023). Con presencia principalmente en 8 países (España, Italia, Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia).

■ **División África** (29% de las ventas en 2024, un 30% en 2023). Con presencia en más de 30 países y oficinas centrales en España.

Europa 2024:
71%

África 2024:
29%



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 2024 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 2024 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**.



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.



B. Nuestra estrategia de Sostenibilidad

En 2022, pusimos 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 portfolio 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 y un modelo de negocio justos e inclusivos, priorizando el bienestar de los empleados, fomentando un lugar de trabajo diverso e inclusivo, y apoyando activamente a las comunidades a las que servimos.

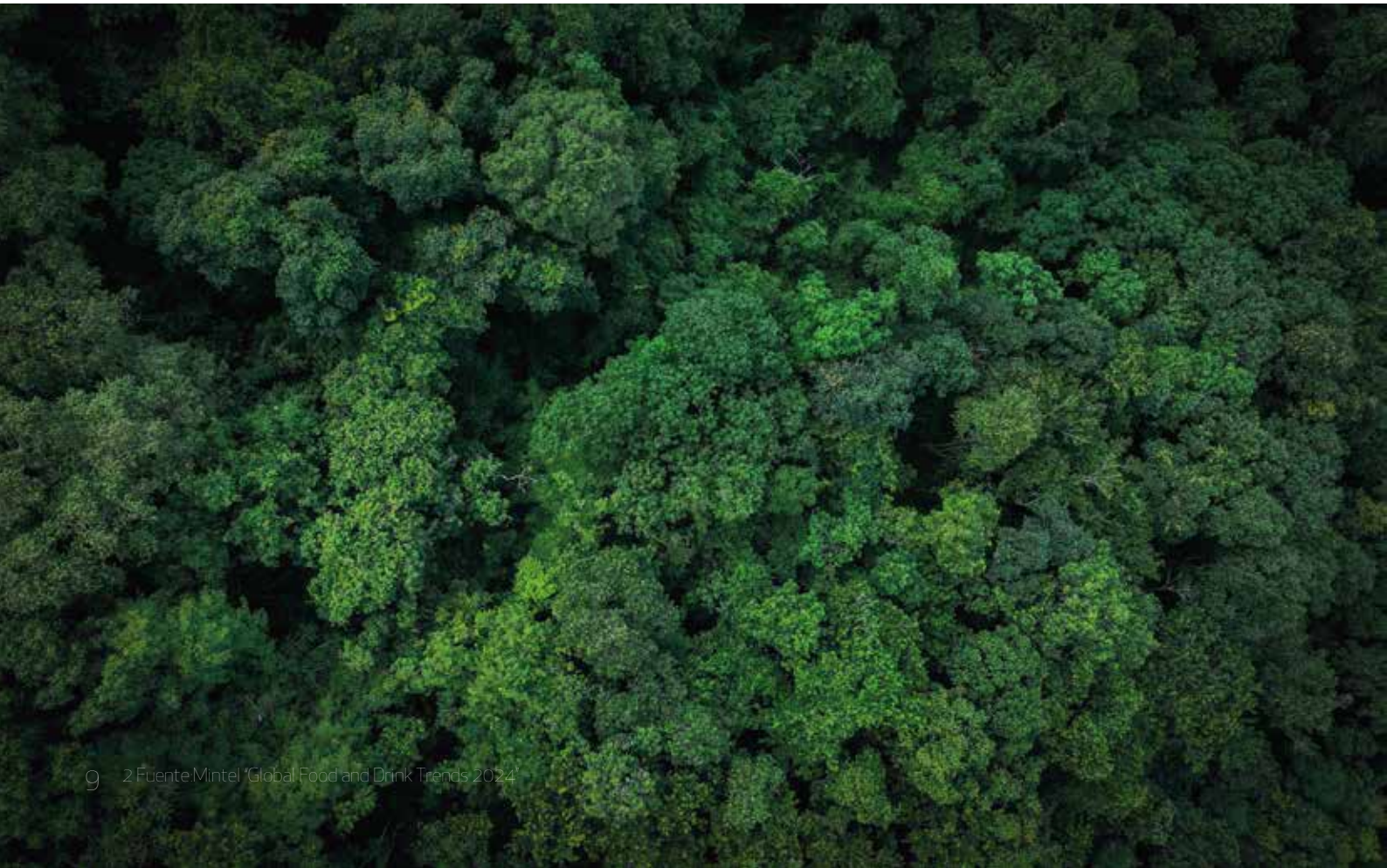
En 2023, analizamos a fondo cada pilar, comprendiendo sus objetivos y desafíos, mientras iniciamos la implementación de proyectos clave alineados con cada uno de ellos.

En 2024, nos hemos centrado en definir una hoja de ruta para cada uno de los pilares y hemos empezado a avanzar:

En el primer pilar, con el objetivo de dar opciones saludables a los consumidores, hemos renovado ya más de 120 productos de nuestro portafolio, mejorando su composición en términos de nutrición y naturalidad.

En el segundo pilar, centrado en el medio ambiente, estamos implementando nuestro plan de descarbonización y hemos cerrado el año comprometiéndonos a formar parte de la iniciativa Science Based Targets (SBTi) en Europa.

Finalmente, en el pilar social, hemos dado un paso adelante con la implementación de políticas de diversidad, equidad e inclusión y hemos ampliado nuestra visión de seguridad laboral para incorporar un enfoque más integral, promoviendo la salud y el bienestar de nuestro equipo en todas las áreas de trabajo.



2. Aspectos sobre la gestión medioambiental

2.1 Contexto

Dentro del pilar de medioambiente, nuestra visión es avanzar hacia cero emisiones netas de carbono, reduciendo nuestra huella ecológica y contribuyendo activamente a la resiliencia y sostenibilidad del sistema alimentario. Como parte de este objetivo, nos comprometemos a identificar, evaluar y mitigar los impactos medioambientales asociados a nuestras actividades, centrándonos especialmente en las emisiones de carbono, el uso del agua, la deforestación y la degradación del suelo.

2.2 Enfoque de gestión

Nuestro enfoque incluye el establecimiento de objetivos cuantificables, como la reducción de las emisiones de carbono de acuerdo con objetivos basados en la ciencia, la mejora de la eficiencia hídrica y la aplicación de políticas de abastecimiento responsables para evitar las cadenas de suministro vinculadas a la deforestación. Creemos que mediante un enfoque sistemático y basado en datos de la gestión medioambiental, podemos hacer frente a los impactos negativos del sistema alimentario y contribuir a un futuro más sostenible.

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: (<https://www.thegbfoods.com/es/protegiendo-el-medio-ambiente/>)



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 2024 han sido los siguientes:

Recursos dedicados a la prevención y minimización de impactos ambientales	2024 (miles €)	2023 (miles €)
Gastos del ejercicio (***)	1.247	1.279
Gastos de personal ocupado en funciones de medio ambiente	783	678
Pagos a sistemas integrados de gestión (*)	10.280	8.611
Inversiones durante el ejercicio (**)	5.777	3.549
TOTAL	18.087	14.117

(*) 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 atmósfera

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 estrategia en materia de emisiones considerando los nuevos objetivos fijados internamente para 2030 como parte de una estrategia holística de sostenibilidad teniendo en cuenta los SDG y los objetivos de la UE.

Greenkeepers es el nuevo programa de la empresa centrado en la transición de nuestras fábricas a cero emisiones de carbono para 2040, con dos hitos previos relevantes como son el 20% de ahorro energético para 2028 y la reducción del 42% de las emisiones de CO₂ para 2030.

El Programa pretende acelerar las mejoras operativas y de eficiencia energética en nuestras instalaciones para facilitar la transición energética y mitigar los futuros costes energéticos.

Cambiar a fuentes de energía renovables para reducir el impacto de nuestras operaciones mediante el desarrollo de proyectos de electricidad verde a través de la generación renovable in situ o el suministro garantizado (PPA), la electrificación de los usos de calor de baja/media temperatura y la implementación de nuevos procesos cuando sea factible, y la diversificación de las fuentes de energía térmica (biogás, biomasa e hidrógeno) con nuevos contratos de suministro cuando la electrificación para usos de alta temperatura no sea posible.

El programa Greenkeepers será el escaparate para liderar con el ejemplo el cambio en nuestra cadena de suministro para conseguir un balance neto cero desde la granja hasta la mesa.

Las emisiones de alcance 3, que proceden principalmente de la adquisición de bienes y servicios como materias primas, envases y logística, se mencionan en los capítulos siguientes.

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. Nuestra planta en Alemania está completamente preparada para unirse a nuestra certificación multisitio y la auditoría externa está planificada para finales del primer trimestre de 2025. Nuestra planta en Argelia se está preparando también para unirse a la certificación multisitio ISO14001 para finales del año 2025. 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 82% en nuestras geografías africanas.
- Asimismo, nos sumamos a los objetivos de la Alianza Circular sobre los Plásticos mediante la adhesión a FoodDrinkEurope.
- 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.

En 2024, hemos desplegado nuestras directrices de diseño para la circularidad;

- **Reciclabilidad:** Abordar nuestros puntos conflictivos de envases flexibles de plástico mediante la transición a estructuras de envasado totalmente reciclables, con el objetivo de alcanzar nuestra meta de 100% de envases diseñados para ser reciclables, compostables o de base biológica para 2030.
- **Contenido reciclado:** Abordar el problema de la circularidad de los plásticos reduciendo el uso de plásticos vírgenes. Hemos fijado el objetivo de incorporar contenido reciclado a los plásticos rígidos (PET): Llegar progresivamente al 30% de contenido reciclado en los envases de plástico rígido para 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 destinados a consumo animal.

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



Abastecimiento sostenible de materias primas

Las emisiones relacionadas con nuestros proveedores de ingredientes y envases representan el 72% de las emisiones totales de la empresa, que quedan fuera de nuestro ámbito directo de actuación.

Por lo tanto, reconocemos la necesidad de centrarnos en trabajar conjuntamente con nuestros proveedores para alcanzar nuestros objetivos de Carbono Cero Neto.

A principios de 2024, lanzamos nuestro "Supplier Engagement Programme" para crear un entorno de colaboración con nuestros proveedores, con el objetivo de construir conjuntamente una cadena de valor más sostenible.

A través de este programa, integramos el concepto de sostenibilidad en nuestras estrategias de abastecimiento y evaluamos el rendimiento de sostenibilidad de nuestros proveedores, trabajando juntos en planes de acción de mejora.

Esta actuación sostenible de nuestros proveedores será un factor clave en nuestras decisiones de compra en el futuro.

Dentro de este nuevo programa, hemos puesto en marcha las siguientes acciones en 2024:

- **Evaluación de puntos críticos:** Hemos identificado los ingredientes y envases que tienen un mayor impacto en nuestras emisiones de carbono. Estos puntos críticos son los puntos clave que se priorizarán en nuestro Programa de Abastecimiento Sostenible. Ya estamos trabajando en el plan de acción relacionado con sus palancas de reducción de emisiones.
- **Encuestas:** A principios de año, lanzamos una encuesta de sostenibilidad desarrollada internamente para una evaluación preliminar del nivel de madurez de nuestros proveedores. Se invitó a un total de 50 proveedores de ingredientes y envases.
El objetivo de la encuesta era segmentar el mercado de proveedores (de alto rendimiento / de bajo rendimiento), comprender dónde estamos más avanzados y dónde estamos más lejos de nuestros objetivos y necesitamos centrar más esfuerzos.
- **Workshops:** Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta (alto y bajo rendimiento), pusimos en marcha una serie de workshops con un número concreto de proveedores para seguir profundizando en su cadena de valor. El principal objetivo de estos workshops era validar las posibles palancas para la reducción de emisiones, para después empezar a trabajar en un posible plan de acción.
- **EcoVadis:** GBfoods se ha asociado con EcoVadis, una empresa global de calificación de la RSC que se adhiere a las normas internacionales, para llevar a cabo evaluaciones individuales del desempeño en materia de sostenibilidad de nuestros socios de la cadena de suministro. EcoVadis aporta su experiencia en RSC y herramientas en línea que nos permitirán ampliar nuestro programa de compromiso con los proveedores a toda nuestra cartera de proveedores. Esta información será muy útil no sólo para abordar mejoras a través de planes de acción específicos, sino también para evaluar continuamente a nuestros proveedores. Los KPI proporcionados por EcoVadis nos permitirán desarrollar planes de incentivos para los proveedores. En septiembre 2024 lanzamos nuestra página de aterrizaje de EcoVadis y nuestro plan es tener a nuestros proveedores de alto impacto en la plataforma EcoVadis para el primer trimestre de 2025. Lanzaremos diferentes oleadas de suscripción basadas en nuestra segmentación de proveedores, priorizando proveedores de alto impacto y continuando con los proveedores estratégicos y críticos en función del impacto empresarial y la criticidad del suministro.
- **HowGood:** GBfoods se ha asociado con HowGood, una plataforma centralizada para la presentación de informes de emisiones de alcances 1, 2 y 3. Con esta asociación, GBfoods podrá realizar un seguimiento de la evolución de su huella de carbono a través de esta herramienta de gestión de emisiones de carbono.

Asimismo, estamos promoviendo una mayor aceptación de nuestro Código de Conducta entre los proveedores, haciendo un seguimiento cercano de la evolución de la normativa EUDR para garantizar que todos cumplen con los requisitos establecidos. A partir de este año, también hemos solicitado a nuestros proveedores de tomate en China que realicen auditorías SMETA durante la cosecha, priorizando además el abastecimiento en regiones con bajo riesgo laboral.

Como parte de nuestro compromiso hacia una transición regenerativa y la meta de alcanzar cero emisiones netas de carbono, priorizamos la obtención sostenible de nuestros ingredientes clave, como aquellos libres de deforestación. También trabajamos directamente con agricultores en iniciativas específicas de agricultura regenerativa. Un ejemplo destacado son nuestros agronegocios en Nigeria, donde hemos desarrollado la granja de tomates más grande del país, implementando prácticas de agricultura regenerativa.



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 2024 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 2024, GBfoods registró emisiones de gases de efecto invernadero de 0,094 toneladas de CO2 emitidas por tonelada de producto producido (0,116 toneladas en el año fiscal 2023).

Aspecto	2024	2023
Producción (t)	559.927	549.677
Emisiones (t CO ² eq) generadas	52.608	63.621
Alcance 1(t CO ² eq)	43.197	55.176
Alcance 2 (t CO ² eq) <i>Location-based</i>	26.817	24.897
Alcance 2 (t CO ² eq) <i>Market-based</i>	9.411	8.445
Ahorro CO ² debido a compra market-based (GdO)	17.406	16.588
Tonelada CO ² / tonelada producida	0,094	0,116

**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 aquellas correspondientes a los alcances 1 y 2. Es importante señalar que en 2024, las emisiones que se consideraron de alcance 3 en 2023 fueron parcialmente reasignadas y que desde entonces, al internalizar muchos de los procesos con el objetivo de reducir emisiones, se han contado como alcance 1 y 2. Por lo tanto, a nivel global, podemos confirmar que hemos reducido nuestras emisiones globales al eliminar la parte logística.

También nos hemos sometido a la iniciativa SBTi en 2024 y, por lo tanto, hemos calculado nuestra huella completa de GEI (todos los alcances, tanto FLAG como no FLAG). Por lo tanto, hemos utilizado nuevos factores de emisión y conversión aprobados para 2024, lo que ha disminuido nuestra huella en los alcances 1 y 2 (especialmente para el gas natural).

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

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 2024, 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 59% en 2003. 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 2024 en total el 81% la electricidad consumida por GBfoods proviene de fuentes renovables (84% en 2023).

Los siguientes proyectos se empezaron en 2022 y tienen su continuidad en 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.

El 3% de la electricidad consumida en Puurs (Bélgica) proviene de paneles solares que generaron 222.070 kWh en 2024 (frente a 255.530 kWh en 2023) evitando así la emisión de 45 toneladas de CO₂ en 2024 (frente a 52 toneladas en 2023). Estos paneles solares se instalaron en Puurs en 2012 y han generado una reducción de emisiones de CO₂ equivalente de 639 toneladas (594 en 2023).

El 66% de la energía térmica consumida en Le Pontet (Francia) proviene del vapor verde que generó 17.343.000 kWh en 2024 (frente a 16.518.000 kWh en 2023) con un ahorro de emisiones de CO₂ de 3.272 toneladas en 2024 (frente a

3.116 toneladas en 2023). 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 27.024 toneladas (23.752 toneladas en 2023).

Siguiendo la hoja de ruta de Greenkeepers, en 2023 y 2024 se inició el despliegue de varias instalaciones solares fotovoltaicas adicionales en nuestras fábricas. La primera en nuestra fábrica de Tema (Ghana) de 1,1MWp, capaz de generar 1.364 MWh al año cubriendo el 23% del consumo eléctrico. Después el proyecto Miajadas Solar PV fase 1 (España) de 902kWp capaz de producir 1.218MWh al año para un 9,5% de ratio de autoconsumo. Y Beringen Solar PV (Bélgica) con 354kWp de potencia instalada y una capacidad de generación de 339MWh al año de electricidad verde, cubriendo el 15% del consumo eléctrico de las instalaciones.

En 2024 también concluimos la instalación de los proyectos solares fotovoltaicos de Alcañiz (España) de 278kWp y 363MWh al año (7% ratio de autoconsumo) y la planta solar de Ballobar (España) de 343kWp con un ratio de autoconsumo del 8,6% capaz de generar 553MWh de electricidad verde al año.

A continuación, se detallan las principales métricas en relación a volúmenes de energía consumida en el Grupo durante 2024 y 2023:

Energía consumida por tipología	2024		2023	
	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente
Producción (tonelada de producto acabado)	559.927		549.677	
Consumo eléctrico total	79.279.207	25%	74.354.386	25%
Consumo eléctrico origen no renovable	15.255.480	5%	14.134.193	5%
Consumo eléctrico origen renovable	64.023.207	20%	60.220.193	20%
Consumo de gas natural	187.817.230	59%	172.311.670	59%
Consumo de gas-oil y propano *	35.692.044	11%	29.408.696	10%
Energía alternativa: vapor verde*	17.343.000	5%	16.518.000	6%
Total energía consumida	320.131.481	100%	292.592.752	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 el agua, tomate, sal, cereales. En cuanto a los formatos de envasado más relevantes, por volumen de utilización, destacan los envases multicapa, el metal y el cartón.

En 2024, GBfoods registró niveles de producción industrial de 559.927 toneladas (549.677 toneladas en 2023) de producto terminado en sus 17 plantas de producción (17 plantas de producción en 2023), para las cuales se necesitaron 375.965 toneladas de materia prima (368.563 en 2023), 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 (0,67 toneladas en 2023) para producir 1 tonelada de producto terminado:

Aspecto	Métrica 2024	Métrica 2023
Producción (toneladas) (*)	559.927	549.677
Materia prima utilizada (toneladas) (**)	375.965	368.563
Materia prima utilizada/Producción total (Tn)	0,67	0,67

(*) 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 2024 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 2024 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 2024 (m³)	Consumo 2023 (m³)
Captación de agua (*)	2.451.940	2.258.228
Red de abastecimiento	1.223.772	876.288
Agua subterránea	1.228.168	1.381.940
Aguas devueltas a su cauce	1.840.557	1.641.353
Agua utilizada en el proceso productivo (y otros)	611.383	616.875

(*) 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 2024 se han generado 0,04 toneladas de residuos por cada tonelada producida de forma agregada en todas las fábricas del Grupo (0,04 en 2023):

Tipología de tratamiento de residuos generados	Cantidad total generada en 2023 (toneladas)	Cantidad total generada en 2022 (toneladas)
Residuos reciclados	24.125	22.779
Residuos enviados al vertedero	864	1.217
Total de residuos	24.989	23.996
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 2024, la compañía ha mantenido el compromiso y el interés por el bienestar animal. En todo el mundo es un tema de legislación, normas para minoristas y códigos de conducta. Además, en los sistemas de producción de alimentos, la atención al bienestar animal puede mejorar la productividad, la calidad, la seguridad alimentaria y los beneficios económicos y contribuir a la seguridad alimentaria y la prosperidad económica.

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

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

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



3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos

3.1 Enfoque de gestión

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

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

Como parte de la difusión y promoción de nuestros valores corporativos, a principios del 2023 se ha llevado a cabo una campaña liderada desde el departamento de Comunicación Corporativa a través de la cual, junto con los equipos locales de los diferentes países, se ha formado a managers y empleados sobre la parte más práctica de nuestros 4 valores en aras de facilitar la integración de los mismos en su día a día.

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

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

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



Dentro del concepto actual de "New Work Paradigm", lanzamos en 2021 nuestra política de modelo híbrido en base a la cual el trabajo se realiza de manera regular tanto desde casa como desde la oficina. En 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.

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 3.472 empleados de GBfoods en 2024 (3.517 en 2023) por género, edad y clasificación profesional en 2024 a cierre del ejercicio y en 2023 (extracción de datos actualizados a 31/12/2024 y 31/12/2023):

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 2024	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	842	54	896
	Hombres	2.539	37	2.576
Edad	<31 años	564	3	567
	31-50 años	2.009	35	2.044
	>50 años	808	53	861
Clasificación profesional	Comercial	379	12	391
	Directivos	397	2	399
	Fábrica	2.096	51	2.147
	Administración	509	26	535
Total GBfoods		3.381	91	3.472

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2024	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	850	46	896
	Hombres	2.468	108	2.576
	<31 años	493	74	567
Edad	31-50 años	1.979	65	2.044
	>50 años	846	15	861
	Comercial	386	5	391
Clasificación profesional	Directivos	396	3	399
	Fábrica	2.027	120	2.147
	Administración	509	26	535
Total GBfoods		3.318	154	3.472

Tabla resumen empleados final año 2024		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	796	54	46	0
	Hombres	2.432	36	107	1
Edad	<31 años	491	2	73	0
	31-50 años	1.944	35	65	0
	>50 años	793	53	15	0
Clasificación profesional	Comercial	374	12	5	0
	Directivos	394	2	3	0
	Fábrica	1.976	51	120	0
	Administración	484	25	25	0
Total GBfoods		3.228	90	153	1

Total empleados GBfoods 2024		3.472	
País	España	28%	958
	Bélgica	9%	319
	Alemania	9%	309
	Francia	9%	323
	Italia	8%	271
	Suecia	1%	40
	Países Bajos	1%	32
	Finlandia	0%	1
	Nigeria	13%	420
	Argelia	11%	370
	Ghana	7%	254
	Senegal	4%	141
	Costa de Marfil	0%	11
	Guinea	0%	9
	Burkina Faso	0%	5
	Benín	0%	3
	Congo	0%	2
	Mali	0%	2
	Emiratos Árabes Unidos	0%	2

Datos referentes al 2023:

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

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de contratos en 2024:

Tabla promedio empleados final año 2023	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	826	57	883
	Hombres	2.573	39	2.612
Edad	<31 años	575	5	580
	31-50 años	2.018	38	2.056
	>50 años	806	53	859
Clasificación profesional	Comercial	372	10	382
	Directivos	396	2	398
	Fábrica	2.093	57	2.150
	Administración	538	27	565
Total GBfoods		3.399	96	3.495

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año 2024	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	832	51	883
	Hombres	2.476	136	2.612
Edad	<31 años	491	89	580
	31-50 años	1.980	76	2056
	>50 años	837	22	859
Clasificación profesional	Comercial	372	10	382
	Directivos	396	2	398
	Fábrica	2.006	144	2.150
	Administración	534	31	565
Total GBfoods		3.308	187	3.495

Tabla resumen promedio empleados año 2024		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	775	57	51	0
	Hombres	2.437	39	136	0
Edad	<31 años	487	4	89	0
	31-50 años	1.941	39	76	0
	>50 años	784	53	22	0
Clasificación profesional	Comercial	362	10	10	0
	Directivos	394	2	2	0
	Fábrica	1.949	57	144	0
	Administración	507	27	31	0
Total GBfoods		3.495			

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		3.498			

En el ejercicio 2024 se contrataron 379 nuevos empleados permanentes, 458 empleados temporales y 2 empleados a tiempo parcial (405 nuevos empleados permanentes, 481 empleados temporales y 3 empleados a tiempo parcial en 2023).

En 2024 se produjeron 186 despidos en todo el Grupo (83 despidos en 2023). La tabla siguiente muestra el desglose de estos despidos por sexo, edad y categoría profesional:

Total despidos		2024		2023	
Género	Total mujeres	32	17%	22	27%
	Total hombres	154	83%	61	73%
Edad	Menor o igual a 30	29	16%	12	14%
	Total entre 31-50 años	112	60%	54	65%
	Total más de 51 años	45	24%	17	20%
Clasificación profesional	Administración	10	5%	12	14%
	Comercial	28	15%	20	24%
	Directivos	19	10%	9	11%
	Fábrica	129	70%	42	51%
Despidos sobre el total de trabajadores		5,4%		2,4%	

3.3 Remuneración

La remuneración media de los empleados del grupo GBfoods es de 37.399€ (37.481€ en 2023), 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 35% de la plantilla se encuentra en países del continente africano (34% en 2023).

El hecho que el 35% 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 (€) 2024	Remuneración media (€) 2023
Género	Mujeres	45.840	46.193
	Hombres	34.463	34.618
Edad	Menor o igual a 30	19.590	21.896
	Entre 31 y 50	35.134	34.788
	Mayor que 50	54.503	54.748
Clasificación profesional	Administración	40.072	38.615
	Comercial	35.978	35.533
	Directivos	108.557	110.064
	Fábrica	23.768	24.100
Total GBfoods		37.399	37.481

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 (€) 2024	Remuneración (€) 2023
Remuneración media GBfoods	51.869	52.487
Mujeres	55.585	54.983
Hombres	50.226	49.991
Brecha salarial	-10,67%	-9,99%

Cálculo brecha salarial región África	Remuneración (€) 2024	Remuneración (€) 2023
Remuneración media GBfoods (*)	10.654	11.969
Mujeres	12.990	13.647
Hombres	10.182	10.291
Brecha salarial	-27,57%	-32,60%

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

La brecha salarial global del grupo GBfoods, teniendo en cuenta el número de empleados de cada región, es de un -33,01% (-33,44% en 2023). 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 -10,67% y la de África un -27,57%.

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 -9,99% al -10,67%, 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 2024 ni en 2023. 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 2024.

3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

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



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

El absentismo registrado durante el 2024 es del 3,78% (3,41% en 2023). Se ha visto un aumento del ratio de absentismo debido a un aumento más significativo de las horas registradas de absentismo respecto al aumento registrado de las horas trabajadas.

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.).

	2024	2023
Ratio absentismo	3,78%	3,41%
Nº horas absentismo registradas (*)	253.110	232.242

(*) 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 ha seguido dando continuidad a la implementación de la política de seguridad y salud presentada en 2023, evolucionando al mismo tiempo el modelo de cultura preventiva en el que continuamos trabajando para construir un entorno de trabajo más seguro, más saludable y sostenible.

Nuestra política de seguridad y salud 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.

Tras enfocarnos en la promoción de la vigilancia de la salud como pilar fundamental en 2023, en el presente ejercicio la compañía ha dado un paso adelante en la promoción del bienestar en el entorno de trabajo. Se han desarrollado programas específicos de bienestar que han puesto al empleado en el centro de acción; el desarrollo de programas de soporte psicológico y apoyo emocional, programas de cuidado de la salud y promoción de hábitos saludables, puesta en marcha de servicios de fisioterapia para el empleado, 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 son ejemplos de la apuesta de GBfoods por cuidar del bienestar de todos los empleados.

Otro de los puntos importantes dentro de la estrategia implementada por el área de seguridad y salud, han sido todas las acciones relacionadas con la seguridad en máquinas que nos ha permitido reducir drásticamente la gravedad de los accidentes laborales registrados en las fábricas. De igual modo, se ha trabajado fuertemente en la puesta en marcha de nuevos equipos productivos y en la implementación de un nuevo enfoque de gestión de riesgos con el objetivo de incrementar la resiliencia de la compañía en general y de los centros productivos en particular. Este nuevo programa ha sido desarrollado en colaboración con la nueva entidad aseguradora del grupo.

Las iniciativas de seguridad, salud y bienestar, que antes se englobaban en la iniciativa Great Place to Work, han sido incluidas como parte y eje fundamental del pilar social dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad (Project Earth), posicionando el cuidado y el bienestar de los empleados como pieza estrategia de nuestra compañía.

En la siguiente tabla se muestran las métricas registradas durante el ejercicio 2024 y 2023 para las fábricas de Europa y África.

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número accidentes fábricas	86	22	115	29
Accidentes por sexo	80%	20%	80%	20%
Accidentes graves (%)	1%	0%	1%	3%
Accidentes leves (%)	99%	100%	99%	97%
Total horas trabajadas	7.242.301	1.461.251	7.155.557	1.270.711
Índice de frecuencia *10^6 (*)	3,73	7,53	9,22	12,59
Índice de Gravedad*10^3 (**)	0,09	0,18	0,16	0,23

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

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

Realizando una comparativa sobre los accidentes registrados en fábricas vemos que durante 2024 ha habido una reducción muy importante en cuanto al número de accidentes registrados y su gravedad con respecto a 2023, llegando a porcentajes de reducción del 55% en el índice de frecuencia global y del 36% en el índice de frecuencia global. Esto es debido al impacto de los programas específicos de seguridad y salud implementados en cada una de las fábricas y la implementación del estándar corporativo GBHSi (GBfoods Health & Safety Index) que ha permitido mejorar considerablemente las condiciones de trabajo y la gestión de la seguridad y salud.

No se ha registrado ningún empleado con casos de enfermedad profesional tanto en fábricas como en oficinas para 2024 y 2023.

La siguiente tabla refleja las ratios de accidentes de personal en las oficinas de Europa y África durante 2024 y 2023.

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Numero accidentes oficinas	1	0	4	2
Accidentes per sexo	100%	0%	66,6%	33,3%
Accidentes graves (%)	-	-	-	-
Accidentes leves (%)	100%	100%	100%	100%
Total horas trabajadas	1.481.759	991.455	1.471.783	927.113
Índice de frecuencia * 10 ⁶ (**)	0,67	0	2,72	1,08
Índice de Gravedad*10 ³ (**)	0,009	0	0,024	0,004

(*) 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.

Otro de los procesos fundamentales de gestión del riesgo asociado a nuestros planes de continuidad de negocio es la protección de nuestros trabajadores frente a situaciones que puedan poner en peligro su salud y su seguridad física. En 2024, GBfoods ha desactivado completamente todas las medidas de control implementadas como consecuencia de la pandemia global provocada por el Covid-19 en enero de 2020. Aun así, el riesgo de eventos globales asociados a patógenos, bacterios o virus sigue siendo uno de los principales riesgos identificados en las evaluaciones de riesgos interna y está íntimamente unida a los planes de continuidad de negocio. GBfoods dispone de un plan de seguimiento global frente a amenazas similares que nos debe permitir reactivar y adaptar de manera rápida una respuesta estructurada frente a la aparición de cualquier virus o patógeno que pueda generar impactos y disrupciones 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.

Por otro lado, la situación geopolítica e inestabilidad que todavía genera la guerra entre Ucrania y Rusia, y la escalada de violencia del conflicto armado entre Israel y Palestina que no parece tener fin, continua exigiendo a GBfoods un enfoque proactivo para poder garantizar la seguridad de todas nuestras operaciones y asegurar que ningún trabajador pueda sufrir ningún impacto en su salud o en su seguridad debido al contexto internacional actual de inestabilidad. A lo largo de 2024 GBfoods ha continuado mejorando su programa de asistencia al empleado ante cualquier emergencia sanitaria y de seguridad mediante el programa Workforce Resilience. Dicho programa, por primera vez, otorga cobertura al 100% de los empleados de la compañía a nivel global incluyendo tanto Europa como África.

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 76% de los empleados (74% en 2023) de las geografías más relevantes trabajan dentro del ámbito de un convenio colectivo:

	2024		2023	
Países con sedes corporativas (*)	Núm. empleados	% empleados bajo convenio colectivo	Núm. Empleados	% empleados bajo convenio colectivo
España	780	81%	678	73%
Bélgica	309	97%	342	96%
Alemania	228	74%	223	65%
Francia	323	100%	314	100%
Italia	271	100%	277	100%
Suecia	40	100%	46	100%
Países Bajos	26	81%	27	82%
Finlandia	0	0%	0	0%
Nigeria	420	100%	422	100%
Argelia	0	0%	0	0%
Ghana (**)	71	28%	79	31%
Senegal	141	100%	158	100%
Others	34	100%	31	100%
Total GBfoods***	2.643	76%	2.597	74%

(*) 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 2024 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 2024 y 2023 en las diferentes áreas del grupo.

Categoría profesional GBfoods	Nº de horas de formación 2024	Nº de horas de formación 2023
Dirección	11.953	6.354
Administración	13.133	11.630
Comercial	5.510	9.675
Fábrica	26.496	28.904
TOTAL	57.092	56.563

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 56 empleados con discapacidad (18 en Alemania, 25 en Francia, 7 in Italia, 5 en España y 1 en Nigeria). Este dato ascendía a 47 trabajadores en 2023 (20 en Alemania, 15 en Francia, 9 in Italia, 2 en España y 1 en Nigeria).

En 2024, más allá de seguir revisando las políticas y procesos para asegurar que fomenten la Diversidad e Inclusión en la fuerza de trabajo, hemos formado a todos los managers de la compañía en liderazgo inclusivo. El objetivo de la formación es sensibilizar a todas las personas que gestionan equipos sobre las situaciones que pueden enfrentar en su día a día y cómo abordarlas de manera inclusiva. Implementamos las sesiones siguiendo una estrategia en cascada, comenzando con el comité de dirección, luego los líderes y, finalmente, los managers.

Además para reconfirmar el compromiso de GBfoods con la Diversidad e Inclusión, este 2024 hemos firmado un partnership con una entidad referente en aspectos de Diversidad e Inclusión a nivel internacional. Se trata de LEAD Network. A través de esta colaboración podemos acceder a formaciones, actividades e iniciativas que nos permiten avanzar a nivel de Diversidad e Inclusión así como estar en contacto con otras compañías para entender qué están haciendo en materia de Diversidad e Inclusión

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 productos no perecederos en Miajadas, Ballobar, Alcañiz y Rubí (España), Agrate (Italia), Puurs (Bélgica), Le Pontet (Francia), Lübeck (Alemania), Tema (Ghana), Gbagada-Lagos y Sango (Nigeria), Oran-Es Senia (Argelia) y la de Dakar (Senegal).

La fábrica de Miajadas (España) también dispone de certificaciones de estándares de calidad como BRC y IFS, y la fábrica de Puurs (Bélgica) de certificación IFS. Entre las fábricas de productos refrigerados, la de Dos Hermanas (España), la de Beringen (Bélgica) y Liévin (Francia) están certificadas IFS.

En cuanto a la gestión de la calidad y la garantía de los estándares de calidad y protección del consumidor, GBfoods cuenta con una política de calidad que establece los protocolos implantados para garantizar que todas las reclamaciones recibidas se gestionan de forma adecuada, en tiempo y forma. Dicha política fue 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. Mediante estos 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 2024 hemos recibido 3.060 reclamaciones de clientes y consumidores en total (2.686 en 2023) de las cuales se han concluido 2.494, un 82% de las recibidas (2.363, un 87% de las recibidas en 2023), quedando las restantes bajo proceso de investigación.

Durante el 2024 se ha implementado un formulario de contacto en todas las páginas web de las diversas marcas. Este formulario está conectado a nuestro sistema de gestión corporativo de reclamaciones, lo que hace que el proceso sea más ágil y permite a nuestros consumidores contactarnos de manera más fácil y directa. Las fábricas de refrigerados de momento quedarán 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 en 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 2024 se han realizado 28 auditorías a proveedores, de las cuales el 89% han arrojado un resultado satisfactorio/aceptable (58 auditorías en 2023 de las cuales 81% 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 su nivel de satisfacción, 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 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 y, en su caso, tras las oportunas investigaciones conforme a los procedimientos internos, no se apreció ningún eventual caso de vulneración de derechos humanos.

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

5.1 Compromiso con la sociedad y las comunidades locales

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.

El año 2023 fue fundamental para nuestras operaciones en Nigeria, marcado por logros significativos y esfuerzos concertados para mejorar nuestras actividades y beneficiar a las comunidades circundantes, y en 2024 también se han realizado nuevas mejoras. 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. También se ha erigido un robusto muro protector, que refuerza aún más la

- integridad de nuestro campamento. En 2024 hemos mejorado aún más los niveles de seguridad con un sistema de entrada biométrico en la entrada de la granja, equipado también con un sistema de circuito cerrado de televisión para controlar los accesos de forma segura y se han instalado barreras de control de multitudes en la entrada de la granja.
- **Agricultura y Sostenibilidad:** Estamos orgullosos de afirmar que este año nos hemos consolidado como el principal productor de tomate del país, gracias a nuestras 320 ha de cultivo (300 ha en 2023). 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. 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 220 árboles además de los 1.000 plantados en 2023, 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.
- **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 5 nuevos pozos de agua además de los 4 construidos en 2023, 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. Se llevan a cabo regularmente actividades de educación e intervención sanitaria entre la comunidad. Ejemplo de ello son las actividades de divulgación sobre el cólera y la salud reproductiva dirigidas a las mujeres y los niños de las comunidades agrícolas. Además de los árboles plantados en todas las comunidades, plantamos árboles en los parques infantiles, mezquitas, plazas de mercado y lugares públicos importantes para concienciar sobre la importancia de plantar árboles para mejorar el medio ambiente.
- **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. En 2024 formamos a más de 20 estudiantes en el programa nacional obligatorio de formación industrial, procedentes de varias escuelas de Kebbi y Sokoto.

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 que es un eje central de nuestros planes estratégicos para este continente. Nuestro objetivo es contribuir a la mejora de la malnutrición del continente africano, dotar de formación y herramientas a nuestros equipos locales y realizar un impacto positivo en las comunidades donde estamos presentes como compañía. Por todo esto, colaboramos con proyectos que contribuyen a visualizar este impacto positivo en las comunidades locales:

- **Mujeres por África:** a principios de 2023 iniciamos nuestra vinculación con esta fundación, siendo parte del patronato. El objetivo de la entidad es contribuir al desarrollo del continente africano a través del apoyo de sus mujeres. Durante el 2024 hemos analizado junto con la Fundación distintas opciones de colaboración de alto impacto en África, especialmente en el ámbito de la empleabilidad y mujeres en Ghana, que se concretarán durante el 2025.
- **Elena Barraquer Foundation & Africa Cataract & Eye Foundation (Nigeria):** Durante 2024 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 415 pacientes con cataratas y devolvieron la vista a personas que se habían quedado ciegos por esta enfermedad.



B) Donaciones de producto para colectivos desfavorecidos

Durante el año 2024 se realizaron donaciones de producto en los países de África y Europa donde estamos presentes, alcanzando un volumen total de 818.069 Kg (408.058 Kg en 2023).

En Europa, colaboramos desde hace muchos años principalmente con los Bancos de Alimentos de las comunidades donde operamos, realizando importantes donaciones de productos para apoyar a las personas más desfavorecidas en España, Italia, Francia, Bélgica, Alemania y Países Bajos. Es importante destacar que el fundador de nuestra compañía en Italia, STAR, fue uno de los cofundadores del primer banco de alimentos en ese país, Banco Alimentare, en 1989.

Además de esta colaboración, en cada país trabajamos con diversas organizaciones, siempre con el objetivo de generar un impacto positivo en las comunidades que nos rodean:

España:

- **Fundació El Xiprer:** ayuda a personas en situación de pobreza y exclusión social.
- **Zaporeak:** ofrece alimentos a los refugiados que llegan a Europa.
- **Reto a la Esperanza:** apoya a personas en riesgo de exclusión social, especialmente aquellas con adicciones.
- **La Confluencia:** asistencia a comunidades desfavorecidas.

Alemania:

- **Tafeln:** recibe donaciones de alimentos a nivel nacional para distribuirlos entre personas con bajos ingresos o en situación de necesidad, incluyendo refugiados.
También colaboramos con ONGs como Malteser Hilfsdienst, Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg, Kreiskiatisches Werk Greifswald e.V., Obdachlosenhilfe Lübeck e.V. y Global Aid Network, que recolectan suministros y alimentos para distribuir entre refugiados ucranianos.

Bélgica:

- **Puurs Fire Brigade (Brandweerzone Rivierenland):** donamos productos anualmente para su festival gastronómico, promoviendo valores de seguridad, respeto, colegialidad y ayuda.
- **100 km Dodentocht:** un evento deportivo no competitivo en el que donamos productos para apoyar la caminata de 100 kilómetros.
- **Flexpack:** organización que emplea a personas excluidas del mercado laboral; donamos productos anualmente para su evento de integración.
Ofrecemos dos paquetes de patrocinio anual para que cada empleado los done a su ONG preferida.

Francia:

- **Les Restos Du Coeur:** desde 2019 apoyamos esta organización para combatir la precariedad en Francia.
- **Secours Populaire:** organización solidaria que ofrece ayuda material, médica y legal a personas afectadas por injusticias sociales y desastres.
- **Cop1:** asociación que asiste a estudiantes en situación de necesidad mediante distribuciones gratuitas de alimentos, productos de higiene y otros recursos.
- **Linkee:** empresa de Economía Social y Solidaria que combate el desperdicio de alimentos para beneficiar a las personas más desfavorecidas.

Países Bajos:

Colaboramos con Voedselbank Voorburg, que proporciona alimentos a personas que temporalmente no pueden cubrir sus necesidades básicas.

Países Nórdicos:

En Finlandia, colaboramos con Operaatio Ruokakassi, una organización que reparte alimentos a personas sin hogar.

En África, también contribuimos con donaciones de productos:

Argelia:

Colaboramos con la Asociación Al-Weam, la Asociación Al-Fath, Protección Civil y un orfanato de la comunidad.

Nigeria:

- **The Ginorous Trybe - Edición de Ramadán:** fomentamos el espíritu de Ramadán repartiendo paquetes de alimentos en mezquitas y promoviendo actos de bondad.
En colaboración con el Wavecrest College of Hospitality, celebramos la cultura culinaria africana mediante una semana de eventos, que incluyeron un concurso de cocina con nuestros productos Gino y Bama.
- **Lluvia Health:** entidad enfocada en mejorar la salud de niños y adolescentes mediante nutrición y desarrollo de habilidades básicas.
- **Patrocinio del Festival Cultural Rigata en Kebbi State:** participamos activamente en este evento cultural con nuestros productos y chequeos médicos gratuitos.

África Occidental:

- **Orfanato Nelson Mandela (Mali):** apoyo a niños huérfanos.
- **Secours d'Urgence (Guinea):** asistencia a víctimas de desastres.
- **Centro de Salud de Hann Bel Air (Senegal):** colaboramos con este centro de salud público.

C) Donaciones Monetarias

En 2024 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 214.429 euros (301.090 euros en 2023). Creamos alianzas con organizaciones que comparten nuestros valores y que persiguen mejorar la vida de las personas y comunidades que las rodean.

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 2024 y 2023:

País	Beneficio neto 2024 (K€)	Beneficio neto 2023 (K€)
España	46.248	49.138
Italia	25.015	24.206
Bélgica	28.424	39.133
Alemania	3.835	3.068
Francia	5.744	11.954
Países Bajos	3.317	3.224
Suecia	534	2.540
Finlandia	196	311
Nigeria	-3.910	620
Ghana	3.518	5.291
Argelia	9.082	5.386
Senegal	1.519	-1.543
Costa de Marfil	73	37
Mali	16	13
Burkina Faso	20	4
Congo	24	1
Guinea	10	49
Dubái	28	34
Total	123.693	143.466

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

Región	Impuestos pagados 2024 (K€)	Impuestos pagados 2023 (K€)
Europa	30.167	32.189
África	8.137	6.296
Total	38.304	38.485

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 102K€ (164K€ en 2023) 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 186K€ se han afluado el 2024 (179K€ en 2023). Asimismo, en 2022 se concedió 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 52K€ en Agrate.

	2024 (K€)	2023 (K€)
Subvenciones recibidas	359	419

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 2024 con comparativo 2023 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 2024 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	2-6
	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 51
	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	51



Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2024 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 4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad/	2-4,6-11, 17-19, 37-42 y 43-48
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno, 4.2 Protección de los consumidores, 4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores, 4.4 Respeto a los Derechos Humanos 5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible/ 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	
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	2-6, 6-11, 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	6-11
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-23	Compromisos y políticas		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2024 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	11 - 12
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	15-16
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	15
	303-4	Vertidos de agua		
	303-5	Consumo de agua		
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4 Uso sostenible de recursos	14 - 15
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen		
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4 Uso sostenible de recursos	14 - 15
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.4 Uso sostenible de recursos	13 - 14
	302-4	Reducción del consumo energético	2.4 Uso sostenible de recursos	13 - 14
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	11 - 12
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2024 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	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	3.2 Nuestra plantilla	19 - 28
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo;	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.				
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.2 Nuestra plantilla	36
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 formula: (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 2024 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	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	36 - 37

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2024 GBfoods	N.º de página
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	36 - 37
	2-23	Compromisos y políticas		
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41 - 42
	2-23	Compromisos y políticas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41 - 42
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41 - 42
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41 - 42
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	41 - 42
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	41 - 42
	2-23	Compromisos y políticas		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2024 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	43 - 48
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	43 - 48
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	43 - 48
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	48
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública	49

El Consejo de Administración de la sociedad The GBfoods, S.A., en fecha 24 de marzo de 2025 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el reporte sobre información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y se halla extendido en 59 folios, incluyendo la presente y están firmados por todos los Administradores de la Sociedad.

FIRMANTES

FIRMA

Presidente:
Artur Carulla Mas

Vicepresidente:
Juan Bautista Martín Alonso

Secretario:
Manuel Gálvez Giménez

GB FOODS

Celebrating local flavours