



INFORME NO FINANCIERO

2019/2020

G's España S.L.



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. G's España SL..... | 5 |
| Nos guía una cultura corporativa..... | 5 |
| Nuestros productos..... | 6 |
| Cifras anuales..... | 7 |
| Principales impactos, riesgos y oportunidades..... | 7 |
| Política y procesos de remuneración..... | 10 |
| 2. Comprometidos con la RSC..... | 13 |
| Grupos de interés..... | 13 |
| Asuntos relevantes..... | 15 |
| 3. Pilares de la RSC..... | 17 |
| • Somos personas..... | 18 |
| Personas, en detalle..... | 18 |
| Somos beneficios a empleados..... | 21 |
| Somos Seguridad & Salud..... | 21 |
| Somos formación..... | 24 |
| Somos Ética y Derechos Humanos..... | 27 |
| Somos planes de igualdad..... | 34 |
| • Comunidad..... | 35 |
| • Producto..... | 37 |
| Salud y seguridad de los productos..... | 37 |
| • Medio Ambiente..... | 38 |
| Materiales..... | 39 |
| Energía..... | 40 |
| Agua..... | 40 |
| Residuos..... | 42 |
| Biodiversidad..... | 43 |
| 4. Desempeño económico..... | 48 |
| Valor económico..... | 48 |
| Proporción de gasto en proveedores..... | 48 |
| 5. Gobernanza..... | 49 |
| Máximo gobierno..... | 49 |
| Prevención de delitos..... | 49 |

| | |
|--------------------------------|----|
| Sobre el Informe..... | 52 |
| Contacto RSC..... | 52 |
| ANEXO | 52 |
| Índice de contenidos GRI | 52 |



INTRODUCCIÓN

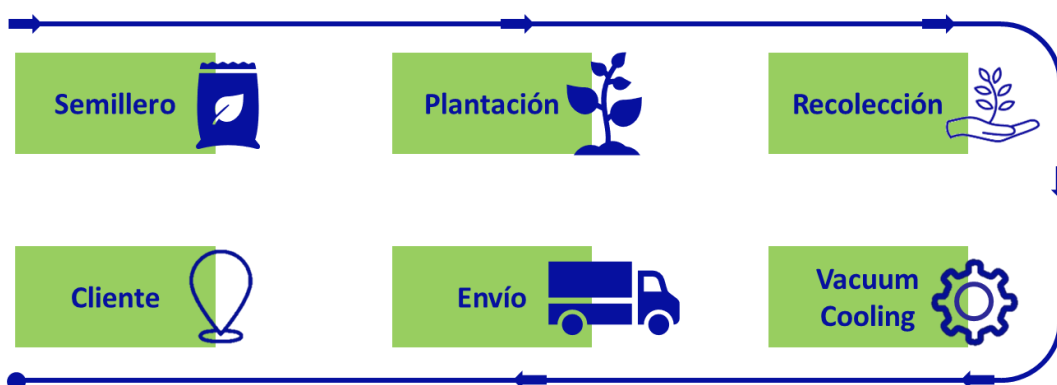
1. G's España SL

G's España S.L. es una empresa del Grupo G's España, líder en producción y comercialización de una amplia gama de frutas y hortalizas frescas.

La distribución geográfica de las sedes en España se sitúa en la Región de Murcia (Torre Pacheco, Pozo Estrecho, Águilas), Alicante (Agost), Almería (Cuevas del Almanzora) y Granada (Cúllar-Baza).

Dispone de oficinas en todas las sedes mencionadas a excepción de las ubicadas en Cúllar-Baza. Las plataformas logísticas se sitúan en Torre Pacheco, Pozo Estrecho, Agost, Cuevas del Almanzora, Cúllar-Baza y Albacete.

G's es un negocio verticalmente integrado con control total de la cadena de suministro. En el último año no se ha alterado ningún estadio de la cadena.



Nos guía una cultura corporativa

G's España centra su misión en un mensaje principal *“Suministrar productos hortofrutícolas y de calidad que deleiten a nuestros clientes cada día y que se nos reconozca como excelentes agricultores orientados al mercado y proveedores de productos sostenibles, saludables y frescos y siempre a la vanguardia del sector en todo lo que hacemos”*.

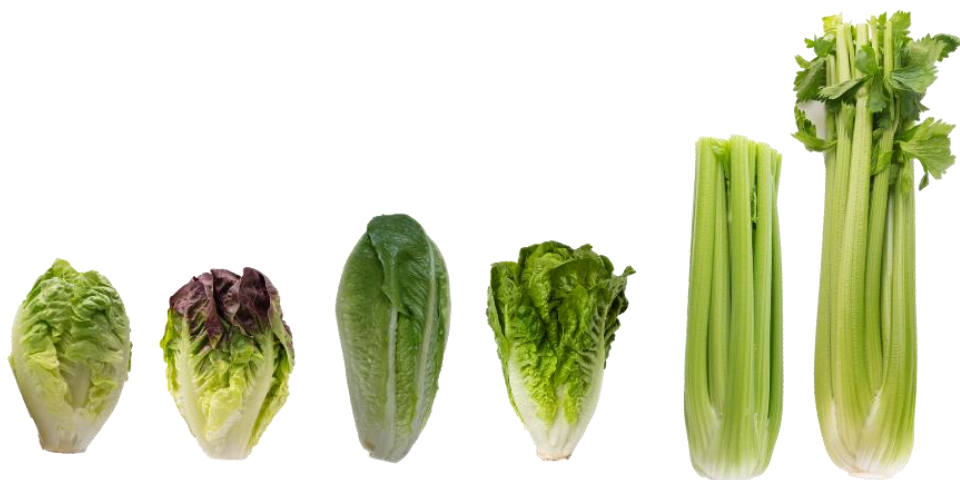
El Grupo tiene como Visión General el desarrollo de un conocimiento experto en sus productos y clientes y ser audaces en los esfuerzos en cuanto a ventas e innovación.

Los valores son los principios que reflejan la cultura corporativa y que sirven de base para cualquier objetivo o acción desarrollada en el Grupo en todos los países en los que opera.



Nuestros productos

G's España engloba como productos: Leafy (variedades de lechugas) y Apio. El mercado principal al que se sirve los productos es el europeo.



Cifras anuales

Los datos corresponden a la campaña 2019-2020:

| | | |
|-------------------|-------------------------|---------------------|
| Empleados | Pedidos servidos | Ventas |
| 1.625 | 75.151 | 47.628 |
| (+60% VS 2018-19) | (+5% VS 2018-19) | (+11,5% VS 2018-19) |

G's entiende como operaciones, el nº total de pedidos servidos.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificó el Código Penal de 1995, y cuya entrada en vigor tuvo lugar el 23 de diciembre de 2010, introdujo en el ordenamiento jurídico español la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

La base de la responsabilidad penal es lo que desde el año 2010 el Código Penal ha denominado debido control y, a partir de 2015, el grave incumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control.

Considerando lo anterior, G's España ha implantado un sistema de Organización y Gestión de Riesgos Penales, denominado Programa de Prevención de Delitos, consistente en un sistema de gestión de riesgos penales, basado en la prevención, detección y reparación de riesgos con el objetivo de:



- Evitar que se cometan determinados delitos, y
- Detectarlos y gestionarlos adecuadamente en caso de que se hayan materializado.

En aplicación del Programa de Prevención, G's España ha designado en su organización, como órganos de supervisión y control de dicho sistema, encargados de velar y vigilar la

continua aplicación y actualizar y aprobar el programa, así como, promover la sensibilización y formación del personal en esta materia. A continuación, se muestra la estructura diseñada:



El fin perseguido por el Programa de Prevención de Delitos es evitar aquellas conductas que puedan dar lugar a que se declare la responsabilidad penal y promover un ambiente de trabajo ético, profesional y de respeto de la normativa vigente.

Para ello, G's España ha implantado un sistema de prevención basado en:

- El análisis de su actividad para identificar los posibles riesgos penales, en base a criterios de posibilidad de ocurrencia futura, mediante la elaboración de un *Mapa de Riesgos*, en el que se identifican los riesgos que afectan individualmente a cada uno de los departamentos, delimitados por el ámbito de actividad, por el miembro de los órganos de supervisión y control correspondiente.
- La proposición e implementación en cada departamento de medidas de debido control que eviten la ocurrencia de los riesgos identificados, así como, la colaboración con el resto de departamento para fomentar la consecución del objetivo perseguido por el sistema de prevención.



- La formación a todos los trabajadores en esta materia, dependiendo del departamento en el que estén integrados, se recoge en los planes y registros de formación, mediante la comunicación de los especiales riesgos penales que afectan al departamento y de las medidas de debido control propuestas para evitar su ocurrencia, promoviendo la participación de todos los trabajadores con independencia del nivel o cargo que desempeñen.
- La revisión del sistema de prevención por el Comité de Cumplimiento, teniendo como objetivo la mejora continua, mediante la revisión de los delitos identificados como riesgos, así como el seguimiento por la Unidad de Apoyo del Comité de Cumplimiento de las medidas implementadas y la proposición de nuevas medidas que contribuyan a evitar la ocurrencia de tales delitos; promoviendo y aprobando el plan de acción.

- La existencia de un canal de denuncias que permite a cualquier profesional, con independencia del cargo o posición, reportar cualquier infracción legal, del Código Ético y del Programa de Prevención de Riesgos Penales de la que pudiera derivarse responsabilidad penal, con las garantías necesarias para el denunciante, permitiendo una gestión adecuada, independiente, objetiva, segura y confidencial de las denuncias recibidas.

El principal pilar sobre el que descansa el SGR es el de la confidencialidad
- El desarrollo de un sistema disciplinario interno que recoge el procedimiento de investigación y resolución de denuncias sobre conductas de los trabajadores de G's España respecto de las que pudiera derivarse responsabilidad penal; siempre que dicho incumplimiento constituya una infracción recogida en la Ley o en el Convenio Colectivo de aplicación, de conformidad con las sanciones, el sistema de graduación y el procedimiento recogidos en dicha normativa.

Política y procesos de remuneración

G's se basa para establecer los salarios de los empleados en los Convenios Colectivos del sector, de aplicación en la mayor parte de puestos del G's España S.L.

(Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0002/2017; denominado Sector Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate; código de convenio nº 30000675011991; ámbito Sector; suscrito con fecha 22/12/2016, por la Comisión Negociadora)

El 100% de las personas de G's España están cubiertas por Convenio Colectivo.

Para aquellos puestos cuya remuneración supera la del Convenio, el documento de referencia aplicado es la tabla salarial, elaborada en base a un proyecto de valoración de puestos.

Mediante la valoración de puestos de la plataforma MERCER, cada nuevo rol se valora de acuerdo con criterios de: Impacto, Comunicación, Innovación, Conocimiento y

Riesgo. Tras la valoración, se le asigna un valor o IPC (International Position Class) que referencia un límite máximo y mínimo de salario que debería recibir el empleado en tal posición.

Se dispone de una Política Retributiva que tiene como fin último el de garantizar tanto equidad interna, como competitividad externa respecto a salarios. Información adicional sobre remuneración media desagregados por sexo, la encontramos en detalle en nuestros Planes de Igualdad por empresas.

En las reuniones periódicas con los diferentes Comités se recogen las peticiones, entre ellas las subidas salariales.

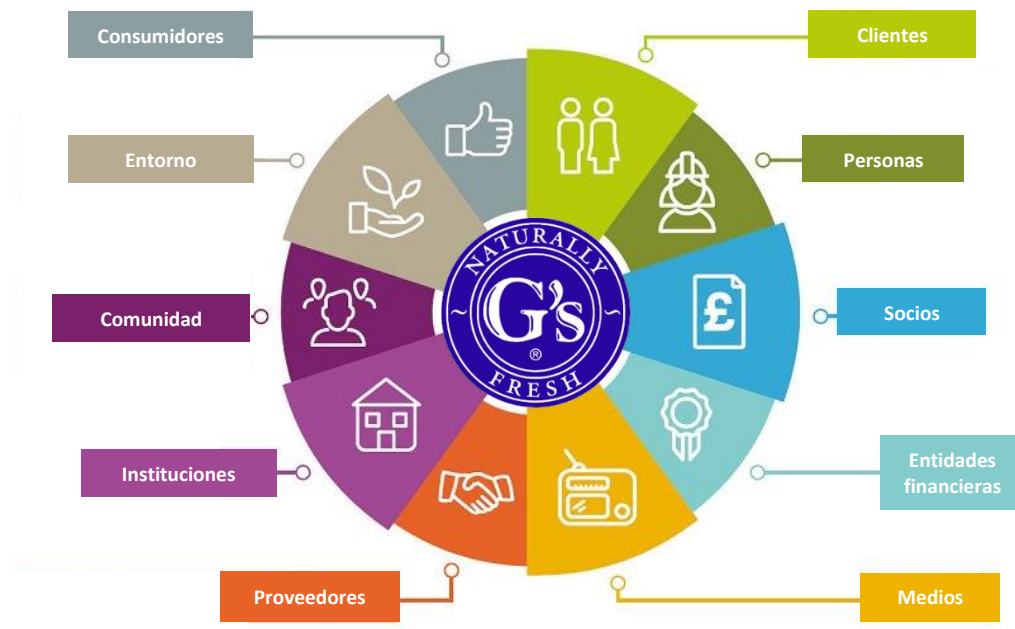
Es importante reseñar que tanto el Convenio Colectivo como la política interna retributiva no distingue entre géneros.



COMPROMETIDOS CON LA RSC

2. Comprometidos con la RSC

Grupos de interés



1. **Personas:** especial compromiso con las personas, trabajando juntos de manera segura, tratándonos unos a otros con dignidad y respeto, confiando en el equipo y apoyando a todos para que alcancen su máximo potencial.
2. **Clientes:** el equipo de G's España centra su labor en ofrecer el mejor producto, con la máxima calidad cumpliendo con el nivel de servicio y entregas a tiempo.
3. **Proveedores:** los servicios de G's España se centran en el compromiso de calidad, y que son el resultado de contar con las mejores empresas locales, regionales y nacionales; asegurando eficiencia y confianza entre ambas partes.
4. **Socios:** grupo de personas que tienen participaciones de las sociedades de G's, construyendo relaciones duraderas y estables desde el inicio.
5. **Entorno:** G's se caracteriza por ser un negocio comprometido con el medio ambiente, minimizando los impactos y gestionando de manera adecuada los recursos disponibles.
6. **Sociedad:** tener un impacto positivo en nuestras comunidades locales y regionales, forjando relaciones a largo plazo mutuamente beneficiosas. Dentro

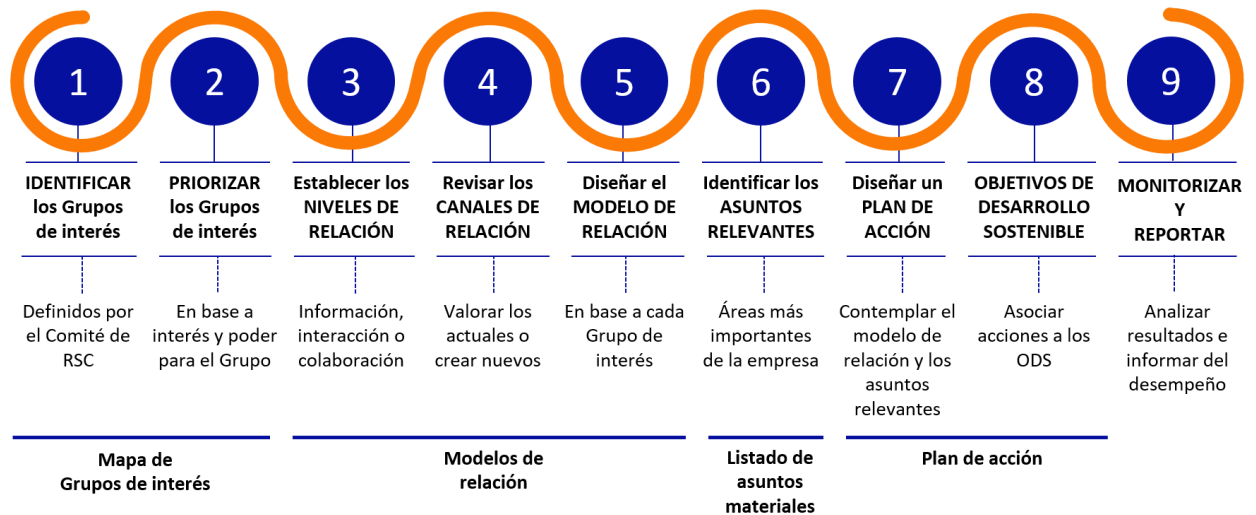
de sociedad englobamos las entidades educativas con las que queremos crecer y fortalecer cada año ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional en nuestra empresa; y por otro lado las entidades sociales, con las que colaboramos periódicamente para la mejora de nuestra sociedad.

7. **Instituciones:** G's participa en numerosas organizaciones para la gestión y organización del sector; y presencia en el marco institucional para el control y seguimiento de la actividad.
8. **Consumidores:** G's no comercializa directamente con el consumidor, lo hace con los clientes. Lo que si hace es estar al día de la evolución de la sociedad y escuchar las nuevas demandas de producto.
9. **Entidades financieras:** empresas intermediarias que administran y dan soporte a G's. Relaciones basadas en estabilidad y transparencia.
10. **Medios de comunicación:** presencia y relación activa con los medios de comunicación que supone una fuente de divulgación de las prácticas realizadas por la empresa. Diferenciamos entre:
 - Medios convencionales: prensa, radio, televisión, entrevista, etc.
 - Medios no convencionales: eventos, ferias, anuarios, guías, boletines, etc.
 - Plataformas digitales: Redes sociales, buscadores, etc.

G's España S.L. ha optado por la priorización de los Grupos de Interés, realizado en base al poder e interés que presenta cada grupo determinado sobre la empresa. El resultado muestra cuatro grupos de interés prioritarios que son:



Se ha diseñado un modelo que persigue entre otros objetivos, sistematizar las relaciones con los Grupos de Interés en todo G's España, y crear cultura colaborativa respecto a la relevancia del diálogo obtenido con los GI, para un desempeño final más sostenible de la empresa. Se establece un proceso de mejora continua:



Asuntos relevantes

Las encuestas realizadas y el análisis de las estrategias de los principales clientes han permitido extraer aquellas áreas más importantes para cada grupo de interés, reflejado en el análisis de materialidad. G's entiende que una empresa tiene que mantener escucha continuada y activa con todos sus grupos de interés para fortalecer la empresa y establecer acciones concretas en base a los resultados.

Después del análisis de asuntos materiales de G's España y su aprobación por el Comité de RSC, se ha analizado cómo influye esos asuntos relevantes en nuestros grupos de interés prioritarios (personas, clientes, socios y entorno).

Como resultado se obtiene la siguiente matriz de materialidad y a su vez, los asuntos materiales prioritarios son:

- **Formación.** Fomentar la formación y desarrollo profesional de los empleados
- **PRL.** Preocuparse por la Seguridad y Salud laboral de sus trabajadores
- **Eficiencia.** Ser eficientes en la actividad y obtener el máximo rendimiento de los cultivos y procesos
- **Productos Saludables.** Ofrecer productos saludables a clientes y consumidores
- **Igualdad.** Tener igualdad de oportunidades e integración para todos los empleados
- **Residuos.** Minimizar los residuos derivados de la producción
- **Calidad y Servicio.** Ofrecer la máxima calidad y servicio en todos nuestros productos.



PILARES DE RSC

3. Pilares de la RSC



G's tiene establecido a nivel Grupo cuatro pilares de estrategia de la RSC, con acciones concretas que se desarrollan en cada uno de los pilares:

Medio ambiente: Operar un negocio ambientalmente sostenible, minimizando el impacto ambiental mediante la gestión eficaz de los recursos.

Comunidad: Tener un impacto positivo en las comunidades locales forjando relaciones a largo plazo mutuamente beneficiosas.

Personas: Trabajar de manera segura, tratando unos a otros con dignidad y respeto, y apoyando a todos para que alcancen su máximo potencial.

Producto: Fuente de productos éticamente sostenible, apoyando a los productores, proveedores y clientes para promover la sostenibilidad en toda la cadena de suministro.

G's España contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos en 2015 por Naciones Unidas. G's ha establecido el nivel de impacto de esos objetivos con la organización en base a los cuatro pilares:



- **Somos personas**

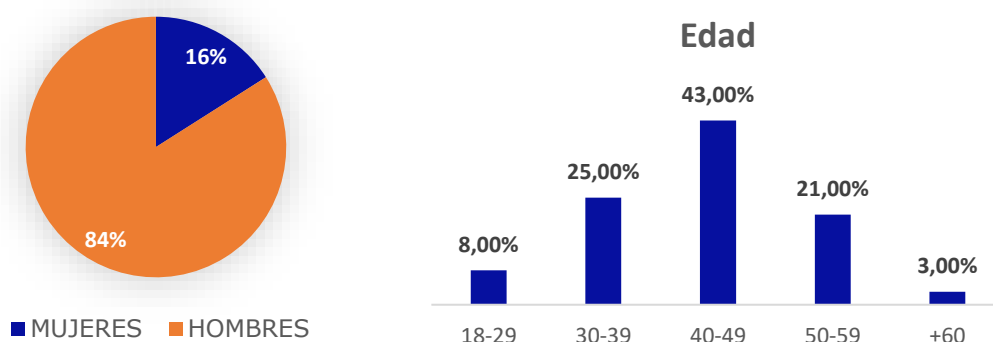
Las personas son la esencia del Grupo G's. Toda acción destinada a aumentar su bienestar, seguridad y motivación, es clave para el desarrollo de la empresa.

G's España genera empleo de calidad, con relaciones estables entre las personas y la empresa, apuesta por la Seguridad y Salud en el trabajo, y fomenta su desarrollo gracias a formación y promociones internas.

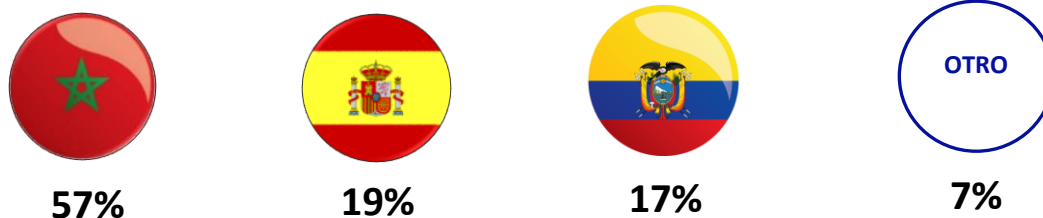
G's apuesta por la igualdad y diversidad de oportunidades, con un código ético fortalecido, que pone en valor los derechos humanos de cada miembro de la empresa.

Personas, en detalle

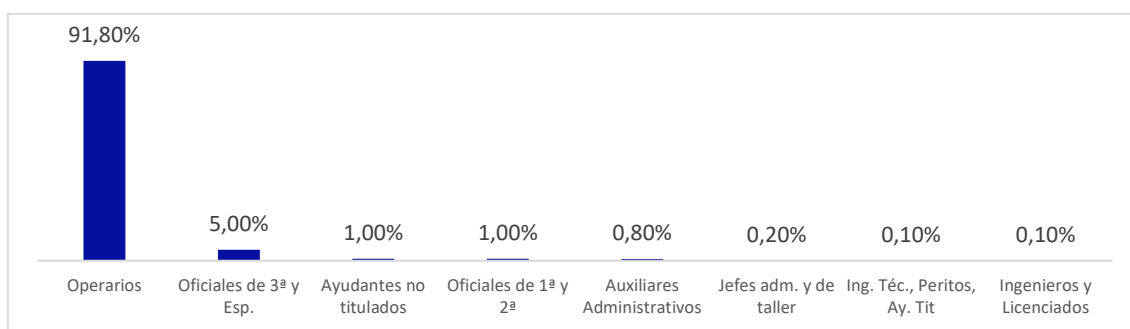
G's España cuenta con 1.625 personas durante la campaña 2019-2020. A continuación, aparecen detallados todos los datos:



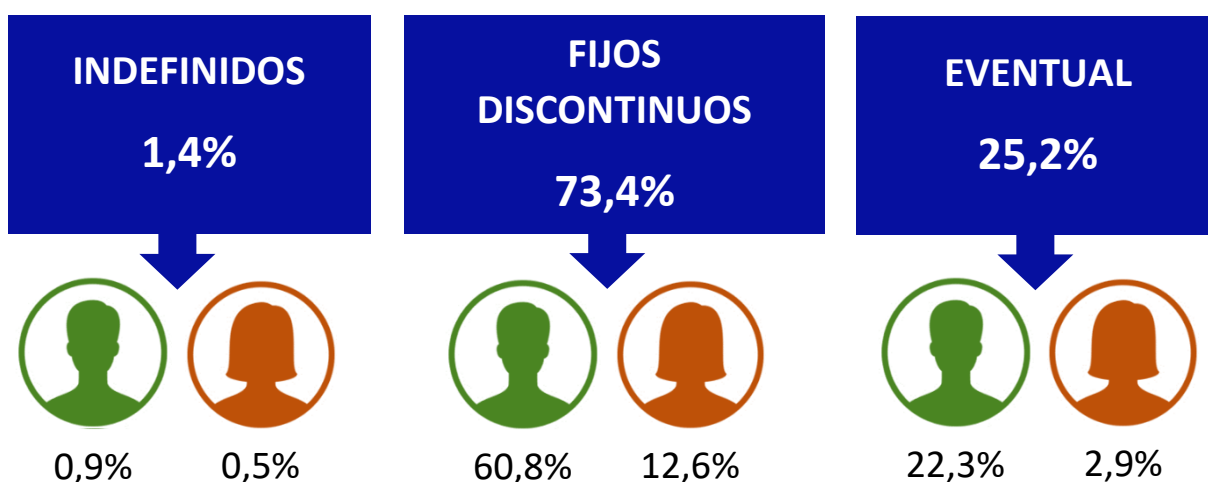
- País de nacimiento:



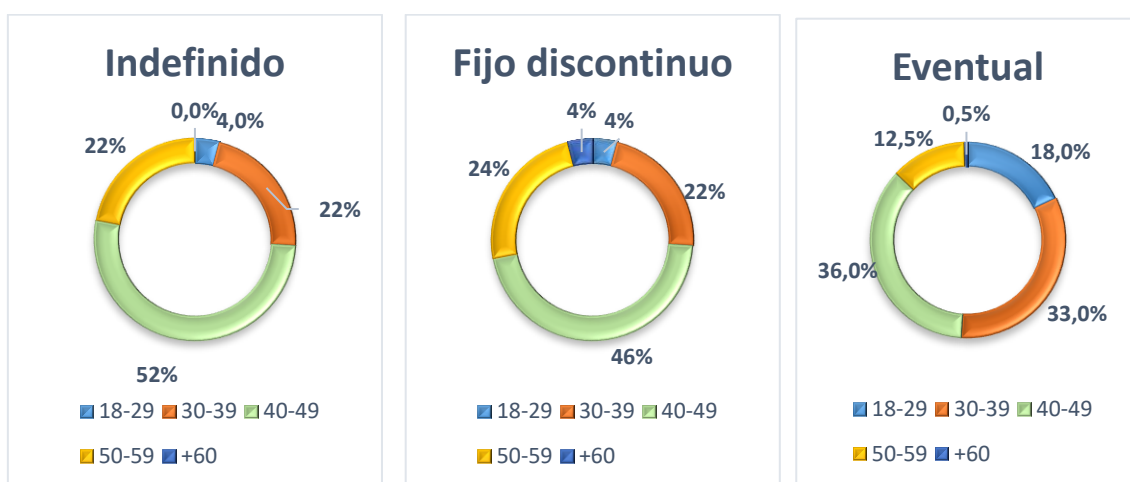
- Clasificación profesional:



- Tipo de contrato:



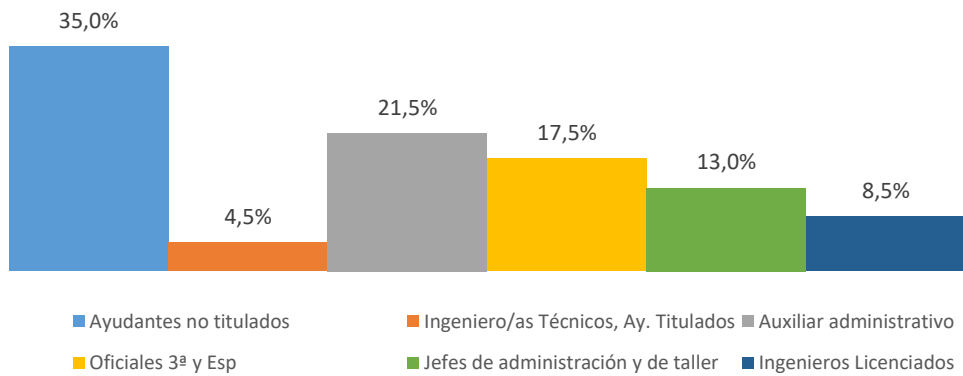
- Contratos por edad:



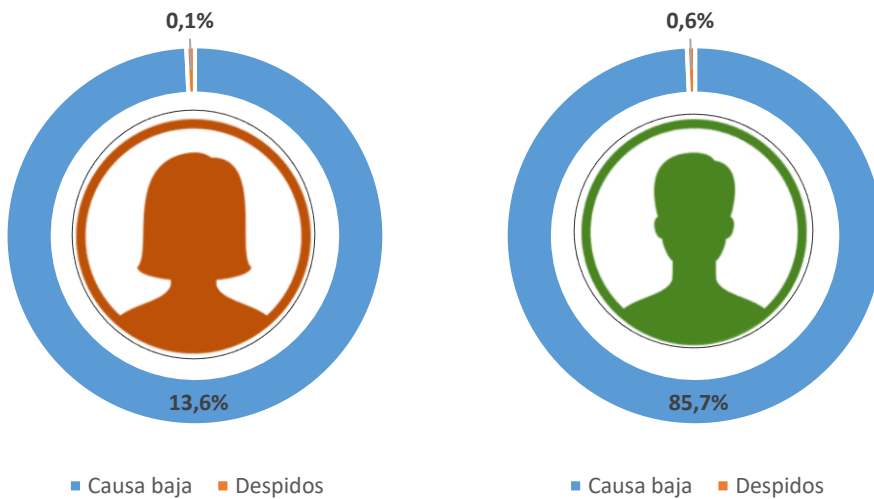
- Contratos por categoría profesional:

Dentro del tipo de contrato eventual y fijo discontinuo, el 92% son operarios.

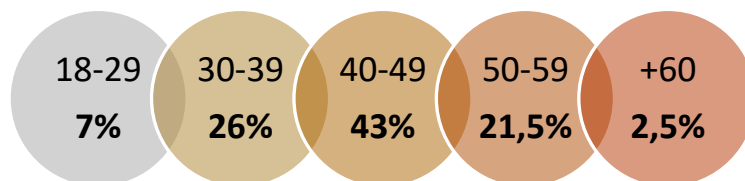
De los contratos indefinidos:



- Despidos por sexo:



- Despidos por edad



- Despidos por clasificación profesional. El 75% de los despidos ha sido de operarios, seguido de 12,5% de oficiales de 1ª y 2ª y 12,5% de oficiales de 3ª y especialistas.

Todos los cambios significativos de G's se comunican a los Comités para que estén informados. Los Departamentos de Recursos Humanos & Relaciones Laborales son los encargados de establecer las reuniones con los Comités de empresa. Hay una revisión cada cuatro años de los Convenios Colectivos a los que está sujeta la empresa.

Somos beneficios a empleados

G's España fomenta que todas las personas tengan el mismo derecho a disfrutar de los beneficios sociales a empleados. La empresa dispone de permiso parental para todas las personas, indiferente del tipo de contrato que la persona tenga.

Existen varios servicios:

- Ticket guardería. Servicio en el que se efectúa el pago de la guardería de su hijo/as a través de su nómina. (Disponible para personas con contrato fijo)
- Asistencia sanitaria. Servicio a través de *Sanitas*, por ser trabajador de G's se obtiene una reducción de la cuota mensual o anual. También se gestiona a través de la nómina. (Disponible para personas con contrato fijo)
- Servicio de comida a empresa. Colaboración con empresa de catering para ofrecer servicio de comida a precio reducido para que todo el personal tenga la oportunidad de acceder.
- Beneficios FREMM. G's está asociada con FREMM y tiene acceso a las ventajas que ofrecen a través de su página web (oferta en parking, en lavado de coches, en parafarmacia, etc.)

Somos Seguridad & Salud

G's España tiene un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM). El 100% de los trabajadores están representados por comités formales de Seguridad & Salud.

En la actualidad disponen de 12 Comités con los que se tiene una relación cercana.

La comunicación entre empresa y comité es clave, por lo que han establecido varios canales:

- Reuniones Trimestrales.
- Reuniones extraordinarias, a petición de los miembros del comité sin periodicidad establecida.

- Actas de consulta y comunicación para informar acerca de las actualizaciones, cambios y/o actividades que se produzcan.

Todo ello con el fin de dar cumplimiento al capítulo V de la LPRL.

Dentro de los diferentes tipos de accidentes, el más usual ha sido el sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético. Concretamente por esguinces y/o torceduras y por trastornos musculoesqueléticos.

| | | | |
|----------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------|
| Índice de Frecuencia | Índice de Incidencia | Índice de duración media | Tasa General de absentismo |
| 18,56% | 32,58% | 26,48% | 1,67% |

Colectivos especialmente sensibles

Para la gestión de colectivos especialmente sensible, estos son: trabajadores con limitaciones específicas, patologías diagnosticadas, enfermedades profesionales, embarazadas. El procedimiento de gestión que tiene G's es el siguiente:

1. Certificado de aptitud médico con limitaciones (médico del trabajo): Una vez recibido el certificado de aptitud con limitaciones específicas se procede a una reevaluación del puesto de trabajo y las tareas asociadas al mismo, para establecer la compatibilidad de éstas con las limitaciones indicadas en el informe del facultativo (informe de adaptación).
2. Personal con patologías diagnosticadas: Cuando el trabajador informa y entrega informe del médico del INSS, se procede a misma actuación que en caso anterior.
3. Diagnóstico de Enfermedad Profesional (EEPP): Durante el periodo de observación o tras declaración de EEPP, se envía al trabajador/a a reconocimiento médico (si se encuentra en alta). Tras la recepción del informe de aptitud del facultativo de medicina del trabajo, se procede a reevaluación de puesto de trabajo y tareas para establecer compatibilidad.

4. Embarazadas: Una vez comunicada a la empresa el nuevo estado, se enviará a una valoración de la aptitud por parte del médico de empresa y se realizará una evaluación de riesgos específica para conocer la compatibilidad de su situación actual con su puesto de trabajo

Con carácter general, todos los trabajadores son sometidos a evaluación de la salud siguiendo los siguientes criterios:

1. Nueva incorporación al trabajo. En el caso de los trabajadores de nueva incorporación a la empresa, en el contrato de trabajo se informa mediante una cláusula al trabajador de nueva incorporación de su derecho a vigilancia de la salud y de la necesidad de comunicar a la empresa su voluntad para realizarse el reconocimiento médico previo a la incorporación al puesto de trabajo.
2. Cambio de puesto de trabajo. Si se produce un cambio de puesto de trabajo en el que se determina necesario un nuevo examen de salud o es obligatorio hacerlo de forma inmediata.
3. A intervalos periódicos. Con la periodicidad que establece el servicio de vigilancia de la salud, se planifica antes de producirse el vencimiento.
4. Después de una ausencia prolongada por motivos de salud. Una vez analizado el puesto de trabajo al que se incorpora el trabajador después de una ausencia prolongada por motivos de salud y a criterio del técnico.

Sistemas implantados por el Servicio de Prevención Mancomunado

El Servicio de Prevención Mancomunado de G's España ha implementado otros sistemas internos de gestión:

1. Sistema de gestión de PRL: El Grupo dispone de un Plan de Prevención integrado en el sistema general de la empresa en el que se identifican las responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la integración de la prevención de riesgos laborales. Este Plan recopila el manual de gestión, procedimientos del sistema de gestión y

procedimientos de trabajo, instrucciones técnicas, manuales y circulares informativas.

2. Programa de observaciones de seguridad conductual: Es un sistema de notificación y seguimiento de actos no seguros y seguros realizados por trabajadores del grupo y externos, y comunicación de incidentes y casi accidentes. El objetivo es desarrollar la cultura preventiva a todos los niveles del grupo y las mejora en las instalaciones y procesos.

Somos formación

| G's España | Personas formadas | Horas de formación | Coste (€) |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------|
| Categoría Profesional | | | |
| Equipo Directivo | 0 | 0 | 0,00€ |
| Mandos Intermedios y Técnicos | 151 | 459 | 1.229,43€ |
| Profesionales Cualificados | 26 | 81 | 486,83€ |
| Profesionales No Cualificados | 1.279 | 2.482 | 431,94€ |
| TOTAL | 1.335 | 3.022 | 2.148,20€ |

Tabla 1 Empleados y horas de formación por categoría profesional

G's España entiende que la formación y el desarrollo de sus profesionales es aplicable a todas las categorías profesionales y puestos de trabajo, incluyendo todos los grados de responsabilidad y sin hacer diferencias de género.

En periodo de campaña 2019-2020, hemos alcanzado desde el ámbito de la gestión de la formación varias iniciativas:

- Implementación de formación a través de aula virtual, Teams o Skype y proceso de firma individual digital que garantice la asistencia a la formación.
- Programa de desarrollo profesional individualizado con movilidad internacional como base para favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias, el desarrollo profesional y la consolidación de una cultura y filosofía de Grupo, así como la fidelización del talento.
- Programas de desarrollo profesional para roles críticos y profesionales específicos dentro del Grupo con el fin de habilitar y formarlos en las ramas

necesarias para sobresalir en la profesión y adquirir los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones y/o responsabilidades. El objetivo principal de la formación en Grupo G's España es la estandarización de formaciones y dinámicas, así como compartir conocimientos con proveedores de formación de referencia en su rama.

G's España entiende que el desarrollo profesional y la formación contribuye de manera activa a la consecución de los objetivos de la compañía y mejora la productividad de la organización, capacitando a sus trabajadores con las competencias y habilidades necesarias para el desempeño eficiente de su trabajo, así como prepararlos para asumir mayores o nuevas responsabilidades y/o retos en el futuro.

G's España desarrolla cuatro áreas de formación relevantes e imprescindibles para cada área/división y/o puesto de trabajo en cuestión:

- Formación Legal: tiene como objetivo principal conseguir que los trabajadores conozcan desde el primer día, los riesgos y medidas de prevención de su puesto de trabajo y las normas y procedimientos de calidad y seguridad alimentaria imprescindibles para realizar su función con garantías.
- Formación Obligatoria: es aquella requerida como obligatoria por nuestro Servicio de Prevención Mancomunado y Departamento de Calidad, por ejemplo, seguridad vial, primeros auxilios, gestión de Crisis Alimentaria...
- Formación de Grupo: incluye aquellas acciones formativas relacionadas con la Cultura, en especial la metodología Lean y acciones formativas de desarrollo de competencias personales, como el programa de Liderazgo "Leading Others" que permite el desarrollo de competencias y habilidades de Liderazgo Directivo.
- Formación de Desarrollo: acciones formativas individuales, identificadas en el Plan anual de formación a través de las evaluaciones de desempeño y que se incluyen en los Planes de Desarrollo definidos los cuales deben llegar al 100% de cumplimiento antes de finalización de campaña.

Las modalidades de formación pueden ser internas (formación impartida por profesionales propios de la compañía de los diferentes departamentos implicados como son Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Lean, Recursos Humanos, Desarrollo &

Talento, etc.) o formación externa donde una empresa especializada en una materia imparte los conocimientos necesarios a desarrollar e implementar en cada caso.

Otras acciones relevantes llevadas a cabo durante el ejercicio son:

- Leading Others, formación orientada a managers y mandos intermedios con el fin de desarrollar competencias y habilidades de liderazgo directivo.
- Programa de formación continua de idiomas, ofreciendo a los empleados de los diferentes países clases de español e inglés, mayoritariamente. Para el próximo ejercicio se extenderá a otros idiomas requeridos en función del puesto de trabajo.
- Programa de formación continua en Office 365 ofreciendo a los empleados clases de las diferentes aplicaciones y/o herramientas informáticas (Excel, Word, Onedrive, etc.).
- G's España cuenta con programas de desarrollo dirigidos a Junior Talent que han sido identificados como alto potencial a través de un exhaustivo y riguroso proceso de selección. Es un programa de dos años de duración durante el cual los profesionales incorporados a la compañía realizan un programa de rotación de formación con el fin de conocer la estrategia, el negocio y el sector en los diferentes países donde operamos. Tras este periodo de formación, se han obtenido las competencias, habilidades y conocimientos necesarios para ocupar un puesto estratégico y de responsabilidad en la empresa.
- Con el fin de desarrollar y reforzar las habilidades y competencias de los técnicos y mandos intermedios, G's España dispone de un modelo de evaluación e identificación de necesidades formativas relacionadas con el desarrollo de competencias y habilidades a través de un proceso anual de evaluación denominado *Diálogo de Evaluación del Desempeño (DED)*. Esta identificación de necesidades posteriormente se convierte en un Plan Anual de Formación que recoge todas las necesidades formativas identificadas. Es a través de seminarios, jornadas técnicas, talleres, reuniones de networking y acciones formativas presenciales o tele formación adecuadas al puesto de trabajo, como las personas pueden trabajar el desarrollo de sus competencias profesionales. Esto incluye, los *Planes de Desarrollo definidos* para cada área/división o departamento.

- Como parte de las acciones de desarrollo, se ha ofrecido procesos de *Coaching* externo e interno a diferentes profesionales.
- Con el objetivo de reforzar el desarrollo profesional de las personas con Talent Profile de la compañía se ha realizado un *Programa de Mentoring* que tiene como objetivo facilitar la adaptación e integración en la empresa, así como desarrollar competencias y habilidades de acuerdo con el puesto que desempeñan.
- *Academia GAP Líder* para mandos intermedios. Este programa se ha diseñado para formar de manera global y adaptada en función de las necesidades que requiere el puesto de GAP líderes de la compañía con el fin de dotarles de todos los conocimientos y habilidades para afrontar y desarrollar su puesto de trabajo en materia de Prevención de riesgos laborales, Calidad y Seguridad alimentaria, Lean, Recursos Humanos y gestión de equipos, entre otros.
- En relación con lo anterior, hemos desarrollado para el próximo ejercicio, además de las Academias de Coordinadores y Supervisores, la Academia de Mecánicos y especialistas en Tomate con el fin de formar igualmente de manera global y adaptada en función de las necesidades que requieren estos puestos.

Somos Ética y Derechos Humanos

G's España cuenta con un departamento Ético que vela por los Derechos Humanos de todos los miembros de la empresa. Actualmente hay dos personas en España que están a cargo de la realización, supervisión y control de numerosas acciones.

Los planes de igualdad de G's está en proceso de desarrollo desde el Departamento de Relaciones Laborales para obtener uno por cada unidad de negocio.

Dentro de ese plan de igualdad estará identificado el apartado de la "no discriminación". Además, la '*no discriminación*' es uno de los Principios reflejado en el Código Ético e indica que "*no habrá discriminación a la hora de contratar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política*".

Trabajo infantil

Toda persona contratada gestiona sus datos en la oficina de Recursos Humanos, comprobando desde el Departamento, la documentación acreditativa de identidad y la mayoría de edad para poder acceder al empleo.

En G's uno de los requisitos basados en el artículo 4 del Código ETI (Iniciativa de Comercio Ético) dice:

- No se empleará mano de obra infantil
- Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.
- No se empleará a niños ni jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
- Estas políticas y disposiciones se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

Acatando igualmente la legislación española referente al artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores:

- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a los dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
- La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Evaluación de Derechos Humanos

Todas las operaciones se ajustan a la Política de Comercio Ético, así como a los requisitos de las auditorías SMETA.

Como empresa responsable, G's España está comprometida a trabajar en consonancia con los principios éticos del Código Base de Iniciativa de Comercio Ético (ETI siglas en inglés) asegurando un tratamiento justo de los trabajadores y de aquellos que forman parte de la cadena de suministro directa. Además, se compromete a respetar toda la legislación nacional e internacional vigente, requiriendo también que los proveedores operen en consonancia con este compromiso.

Por consiguiente, dentro de la política de empresa incluye que, tanto las operaciones internas, las relaciones con proveedores, así como con Empresas de Trabajo Temporal (ETT), se realizarán de acuerdo con los Principios Éticos de G's España. Los compromisos son:

- El trabajo se elegirá libremente
- Respeto al derecho a la negociación colectiva
- Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas
- No uso de trabajo infantil
- Salarios dignos
- Horas de trabajo no excesivas
- No discriminación
- Proporcionar trabajo de manera formal y regular
- No exista ningún tipo de comportamiento agresivo o inhumano

Esta Política debe de ser un compromiso para los proveedores. En el caso de las ETT se redacta un Acuerdo a Nivel de Servicios (ANS) con las Empresas de Trabajo Temporal, y que sirve de contrato para poder verificar y documentar que los requisitos en materia de Derechos se cumplen, realizando auditorías a estas empresas de trabajo temporal cada seis meses.

Este compromiso es comunicado por toda la empresa, a los proveedores y subcontratas (incluido personal autónomo cercano al grupo). El Código y su sistema de

implementación están integrados dentro del corazón de las relaciones del negocio y su cultura.

Los trabajadores cubiertos por este código son provistos de canales de comunicación confidenciales para poder comunicar de forma anónima fallos en la implementación del código, garantizando la protección del denunciante (Canal de denuncias-SpeakUp).

Promoción de la formación apropiada y el apoyo necesario a todo el personal relevante, para que pueda aplicar el código correctamente en su puesto de trabajo.

Principios Éticos de G's España:

1. El empleo se elegirá libremente: no habrá trabajos forzados, ni involuntarios procedentes del ámbito penitenciario. Los trabajadores no tendrán que dejar custodia del empleador "depósitos" ni su documentación de identidad y serán libres de abandonar su empleo.
2. Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas: pudiendo afiliarse o constituir sindicatos de su elección, así como negociar colectivamente. No discriminación de sus representantes, pudiendo realizar libremente sus funciones.
3. Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas: Proporcionar un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo en cuenta el tipo de industria, así como de cualquier peligro específico, tomando las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud de los trabajadores. Formación para el puesto y en materia de PRL. Acceso a aseos limpios y agua potable.
4. No se empleará mano de obra infantil: No se empleará a niños ni jóvenes menores de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas. Aplicación normativa OIT.
5. Pago de un salario digno: Cumplir como mínimo con el Convenio Colectivo vigente y la legislación nacional aplicable a salarios y prestaciones. Las deducciones de salario como medida disciplinaria no estarán permitidas, así como deducciones no previstas en la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador.

6. Horas de trabajo no excesivas: ajuste a la legislación nacional y a los correspondientes convenios colectivos. En ningún caso las horas podrán exceder de 60 horas semanales. Las horas extras serán siempre voluntarias y se realizarán de forma responsable, recibiendo los descansos mínimos y obligatorios previstos en la Ley.
7. No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar, por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.
8. Proporcionar un trabajo regular: no contratos irregulares, uso excesivo de contratos de duración limitada.
9. No se permite un trato inhumano o severo: Prohibido castigos físicos, amenazas, acoso sexual o de otro tipo, como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

El Grupo se compromete, en base a la información recibida a través de sus sistemas de monitoreo (auditorías), a negociar y acordar plazos para la implementación de acciones correctivas cuando se observen incumplimientos en el código (enfoque de mejora continua), requiriendo el cese inmediato de actividad cuando se identifiquen violaciones críticas del código, así como terminar cualquier relación comercial con el proveedor, afectado cuando estas violaciones se produzcan de forma continua.

Además de los sistemas de monitoreo para el cumplimiento de la Política de Comercio Ético, sigue la Guía SMETA que recoge en muchos de sus puntos derechos de los trabajadores, que los auditores han de verificar su cumplimiento. Dicho informe es subido a una plataforma SEDEX, en el que es visualizada la información y cuestionarios de proveedores y ETT para verificar y monitorear que los requisitos éticos se están cumpliendo.

Evaluación proveedores

G's España tiene en su red una gran cantidad de proveedores dada la magnitud de la empresa.

Actualmente los filtros de selección de proveedores utilizados, aplica a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) con las que G's trabaja.

Aunque G's España prefiere empleo directo, utiliza cuando es necesario agencias (ETT) para suministrar mano de obra. Todas estas agencias están sujetas a medidas importantes, realizando continuamente procesos de monitoreo y auditoría.

Todas las agencias son evaluadas para asegurarnos el cumplimiento de los requisitos establecidos desde el comienzo. La metodología y las auditorías las realiza el equipo de ética del Grupo.

Acciones nuevas realizadas durante la campaña 2019-2020

Durante la última campaña G's ha actualizado procesos. En materia de ETT's, se ha **actualizado el Acuerdo a Nivel de Servicios**, para un mayor control de los procesos de las ETT's y de sus procedimientos, así como una valoración de riesgos y cuestionario, que nos permite valorar el riesgo de Esclavitud Moderna en las ETT's. Esta valoración, se comparte durante la auditoría, para que la ETT pueda mejorar dichos procesos, valore sus debilidades, y mejore la puntuación, para obtener un menor riesgo. A esa valoración, se le asigna una puntuación. Esta puntuación, se recoge en una matriz de riesgos, que gestiona el Departamento de Ética, donde aparecen recogidas, todas las puntuaciones de las auditorías realizadas a las ETT's, compartiéndose dichos resultados con las Unidades de Negocio, para poder elegir aquellas con el menor riesgo de Esclavitud Moderna.

Además, en materia de ETT's, se ha creado la Política: **Uso Responsable de Empresas de Trabajo Temporal**. Esta política tiene como objetivo principal, establecer mecanismos de control aplicables a cualquier Empresa de Trabajo Temporal (ETT) que preste o vaya a prestar servicio, a cualquier empresa del Grupo G's España, en coordinación con los departamentos de Relaciones Laborales y Ética. Estableciendo unos requisitos mínimos a la hora de contratar los servicios de una ETT, parte de estos mecanismos son, establecer plazos, desde que la Unidad de Negocio precisa del uso de más mano de obra, hasta que se contratan los servicios, en estos plazos, se permite, tener la documentación legal necesaria acerca de la ETT, documentación de identidad relativa a los trabajadores, firma del Acuerdo a nivel de Servicios. Todo esto permite un mayor conocimiento de la ETT previo a la contratación de los servicios.

Creación de un nuevo procedimiento: **Lucha contra la Explotación Laboral y Esclavitud Moderna**. El objetivo es establecer una serie de procedimientos destinados a mitigar el riesgo, de que tanto trabajadores directos como indirectos, del Grupo G's España, se vea envueltos en alguna de las prácticas descritas como Esclavitud Moderna (explotación laboral y trabajos forzados). Para ello, durante toda esta campaña (y en adelante), se imparten formaciones con contenido encaminado a mitigar, prevenir y detectar posibles casos de Esclavitud Moderna. Estas formaciones, van encaminadas a todo el personal que compone el Grupo G's España, desde operarios agrícolas, mandos intermedios hasta, personal de oficina. Además, se ha incluido controles, en un trabajo conjunto con otros departamentos, a la hora del reclutamiento: como incluir formularios de bienvenida a nuevas contrataciones, que nos permiten valorar, con información añadida, si el trabajador está sufriendo o ha sufrido algún tipo de explotación laboral. Entre estos procesos, también se le comunica los canales disponibles a todo el personal nuevo para denunciar cualquier conducta que pueda ser considerada como explotación.

Creación de un **Pack de Cumplimiento para proveedores de materiales**, mediante el cual, los proveedores se comprometen a cumplir y alcanzar los estándares del Grupo G's España, en este caso, se comprometen a cumplir con la Política de Comercio Ético, basada en el Código ETI. Esto se enriquecerá con un pack de auditorías, que nos permita auditar a los proveedores, y, por tanto, cumplir con los estándares éticos, en la cadena de suministro, del Grupo G's España. Así como, asignar una puntuación de riesgo en cada auditoría, que ayudará a los proveedores de materiales, a valorar sus debilidades, y contar con un plan de acción, que se compartirá con los mismos, para la mejora continua.

Creación de una Guía de alojamientos: **Procedimiento para la Gestión de Alojamientos del Grupo G's España**. Este documento recoge el procedimiento a seguir, en caso de provisión de alojamiento a los trabajadores temporeros, durante las campañas agrícolas. Recoge también los estándares básicos necesarios, basándose en la legislación aplicable, así como en las buenas prácticas reconocidas en el sector. Este procedimiento es validado mediante cuestionarios previos a la ocupación de las viviendas, permitiendo valorar y puntuar aquellas que se encuentren en mejores condiciones (para un uso

continuado), así como nuevas medidas de seguridad y salud, que garantice el bienestar de los trabajadores en los inmuebles.

Otro procedimiento es: **Procedimiento para formalizar denuncias y quejas G's España.**

Desarrollo de los mecanismos mediante los cuales todos los trabajadores de la empresa pueden canalizar denuncias y quejas, a través de los canales que tienen a su disposición, de manera anónima y confidencial, bien sea mediante el canal de denuncias interno o externo. Todos los trabajadores del Grupo G's España tienen varias formas de denunciar una conducta o situación inadecuada, mediante los canales internos como: correo electrónico, contacto del departamento de ética y buzón de sugerencias, así como personal de Relaciones Laborales, que recogen denuncias formales en las oficinas. También tienen a su disposición, el canal externo, que incluye: una línea telefónica gratuita, aplicación móvil, así como página web. Los tres métodos, incluyen traducción en varios idiomas.

Este procedimiento, además del canal de denuncias en sí, ha sido notificado a todos los trabajadores a través de la creación de carteles con la información necesaria sobre el canal, trípticos aclarativos, formación a nuevas incorporaciones, entrega del tríptico con nómina, y su traducción en varios idiomas.

Somos planes de igualdad

G's España declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y

la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

- **Comunidad**

La participación y colaboración con la comunidad local es una parte de nuestra estrategia de RSC. En todos los países en los que operamos realizamos numerosas acciones, con programas de desarrollo y prácticas en empresa para que se pueda conocer cómo se trabaja en el sector.

G's colabora y apuesta por ayudar en la comunidad local. Especialmente el enfoque se ha situado en varias acciones que se han continuado en el tiempo:

- Recogida y donación de alimentos
- Participación en ferias de empleo
- Charlas en asociaciones
- Colaboraciones directas con asociaciones

El impacto de la organización con las diferentes asociaciones es positivo por ambas partes.

Especialmente hay que destacar la labor realizada durante la crisis sanitaria del COVID-19, colaborando y ayudando a las personas que más lo necesitan. Todas las semanas se ha donado pallets de producto a Cáritas, además de donación de material sanitario a los hospitales más cercanos a nuestras sedes, Hospital Universitario Los Arcos y Hospital Santa Lucía.



Iniciativas externas y afiliaciones

La empresa ha suscrito o apoyado iniciativas externas alineadas con el desarrollo sostenible:

- Participación desde hace 5 años en el proyecto SARA, perteneciente a Cruz Roja. Esta iniciativa fomenta la inclusión laboral de mujeres en riesgo de exclusión social.
- Participación en Foros Éticos para reforzar buenas prácticas de derechos humanos en las empresas.

Las asociaciones a las que G's está afiliada son:

- Proexport (Asociación de Productores-Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia)
- APD (Asociación para el Progreso a la Dirección)
- Cruz Roja: Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género
- AECOC: La Asociación de Fabricantes y Distribuidores
- FREMM: Federación Regional de Empresarios del Metal Murcia

Operaciones en las comunidades locales

Todas las operaciones de G's se sitúan fuera del centro urbano, situando las oficinas al lado de los diferentes almacenes y/o centros logísticos; y de las áreas de cultivo.

- **Producto**

Salud y seguridad de los productos

La salud y seguridad de nuestros productos es clave para G's. La empresa dispone de estrictos estándares de calidad y procedimientos para que el producto llegue al cliente y al consumidor en buenas condiciones.

La empresa ha creado una plataforma para realizar conversaciones de seguridad alimentaria para gestionar y controlar las incidencias de seguridad alimentaria encontradas en las instalaciones de la empresa. Cada semana se revisan las conversaciones realizadas la semana anterior para proponer planes de acción y cerrar aquellas que se hay solucionado. Al final de campaña se analizan todas para comprobar cuáles han sido las incidencias alimentarias más repetidas y cómo poder evitarlas.

El objetivo de la empresa es que todos los empleados sean conocedores de los peligros que pueden causar un riesgo en la seguridad de nuestros productos. Este sistema de conversaciones forma parte de la filosofía de la empresa.

El Departamento de Calidad & Seguridad Alimentaria ofrece indicadores semanales de control de la calidad, el servicio al cliente, el cumplimiento de entrega y las entregas a tiempo.

El resultado global de la campaña 2019-2020 es:

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Calidad del producto | Servicio al cliente | Cumplimiento entrega | Entregas a tiempo |
| 98,44% | 71,35% | 99,72% | 42,98% |

Calidad del producto (-0,5% frente a objetivo); servicio al cliente (-17,5%); cumplimiento de entrega (-0,2%); entregas a tiempo (-41,5%).

- **Medio Ambiente**

Los certificados medioambientales y de calidad que G's tiene disponible son:



La norma **BRC Global Standard for Food Safety** ha sido desarrollada para ayudar a los distribuidores en el cumplimiento de las obligaciones legales de seguridad alimentaria y garantizar el máximo nivel de protección al consumidor.

IFS es una norma que garantiza que se fabrican productos cumpliendo con las especificaciones de clientes y que siempre se trabaja por una mejora continua de los procesos.

QS es un esquema de inspección de alimentos del campo a los supermercados, asegurando.

Global G.A.P asegura que la empresa está aplicando buenas prácticas agrícolas en su actividad.

Tesco Nurture es un requisito, que deben cumplir todos aquellos agricultores proveedores de fruta y verdura de los supermercados de origen inglés Tesco.

ISO 14001 establece un marco en el que una empresa que aplica un sistema de gestión ambiental efectivo. G's España es una de las primeras empresas del sector agroalimentario en España en certificarse en el estándar ISO 14001. La primera vez que se certificó fue en julio de 2005.

Field to Fork de M&S es un requisito para los proveedores que suministran a la cadena comercial de productos frescos de supermercados británicos Marks and Spencer.

GRASP: es una Evaluación de Riesgos GLOBALG.A.P. para las Prácticas Sociales, y es un módulo voluntario desarrollado para evaluar las prácticas sociales en la explotación,

abordando temas específicos relativos a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores

LEAF: La norma LEAF Marque tiene su origen en el Reino Unido y su objetivo es proporcionar a los consumidores la confianza en el cuidado que los productores han puesto para la producción de alimentos y otros productos. El certificado se basa en principios de agricultura sostenible.

SEDEX es una organización global de afiliados que se enorgullece de facilitar la creación de negocios buenos para todo el mundo. Sedex permite gestionar las actividades de la empresa sobre derechos humanos, salud y seguridad, entorno y ética comercial.

Impacto ambiental

G's España evalúa e identifica sus impactos ambientales. Cada vez que se genera un residuo, el Departamento de Calidad & Seguridad Alimentaria lo contempla en un documento en el que refleja la siguiente información:

- El tipo de residuo que es
- Si se ha generado o no
- Si se ha gestionado o no
- El nivel de riesgo: bajo o alto
- Priorización: baja o alta
- Posibilidad de minimización de los residuos
- Almacenamiento y gestión del residuo
- Gestor autorizado para ese tipo de residuo

Materiales

Los materiales más utilizados son bolsas, cartón y film. A continuación, detalle de la cantidad consumida de cada uno de estos materiales durante la campaña 2019-2020:

| CARTÓN | FILM | BOLSAS |
|------------------|-------------------|-------------------|
| 22.049.000 cajas | 83.825.000 metros | 76.602.000 bolsas |
| (-33% vs 2019) | (+74% vs 2019) | (-36% vs 2019) |

Energía

G's recoge los datos del tipo de energía que se utiliza, las unidades, la energía consumida (en MJ) y lo traduce en Kg de CO2 producido. Es importante diferenciar entre campo y almacén.

G's España S.L:

| TIPO ENERGÍA | UNIDADES | ENERGÍA CONSUMIDA (MJ) | kg CO2 producido | Kg CO2 VS 2018/2019 |
|--------------|-----------|------------------------|------------------|---------------------|
| Gasoleo A | 123.358 | 4.687.614 | 111.022 | +2% |
| Gasoleo B | 849.077 | 32.264.935 | 764.170 | +2,5% |
| Electricidad | 1.524.820 | 5.489.353 | 975.885 | -12,5% |

G's busca continuamente la forma de reducir el consumo energético. Para ello, ha realizado varias acciones como:

- Nuevos tractores con tecnología AddBlue y SRC para reducir las emisiones de óxido de nitrógeno.
- Tractores con GPS para no re trabajar y reducir consumo.
- Almacén: cambio progresivo de lámparas actuales por LED de bajo consumo
- Cambio del líquido refrigerante de las cámaras en almacén porque es menos contaminante.

Agua

El agua es un recurso natural básico e insustituible en todas las actividades que desarrolla G's España. Consciente de esta dependencia y de los riesgos derivados de la escasez de agua, la compañía se ha marcado como objetivo un uso cada vez más racional y sostenible de este recurso. Las principales acciones llevadas a cabo por el grupo para un uso más sostenible del agua son:

- Reutilización de agua en invernaderos y cabezales (campo)
- Uso eficiente de agua, evitando el desperdicio

El consumo de agua en las fincas de G's España S.L. durante la campaña 2019-2020 es de 3.987.367m3 (en este dato no se incluye el agua de fincas tuteladas).

Este recurso natural tan necesario, necesita buscar vías de reciclaje y reutilización.

G's es consciente de la necesidad de un uso sostenible del agua. Existe actualmente numerosos proyectos/sistemas que permite una optimización y mejora.

- Monitores de uso de agua durante 20 años. Además, se ha innovado con pruebas inteligentes para medir los niveles de fertilizante, humedad y agua; y su optimización para minimizar el impacto ambiental. Gracias al acceso remoto desde los teléfonos actuales, se puede rastrear y planificar el riego fácilmente. Se ha comprobado que este proyecto ha permitido reducir el 20% de agua en un mismo cultivo.

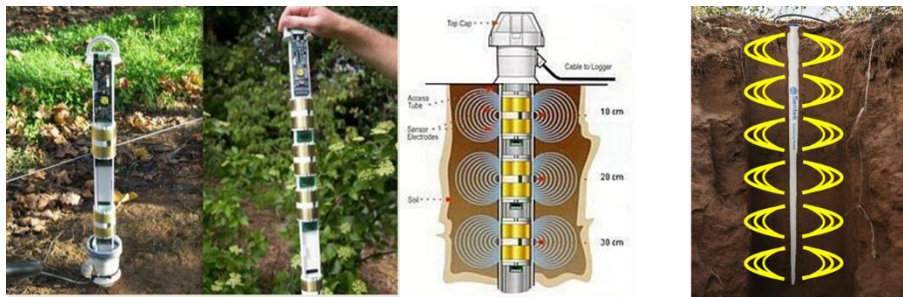


Imagen de Sentek Enviroscan

- Programación del riego con el objetivo de incrementar la eficiencia del uso del agua, garantizar el adecuado estado hídrico de la planta, asegurar la calidad del cultivo, fomentar el ahorro de agua, evitando las pérdidas de agua y fertilizantes por drenaje.

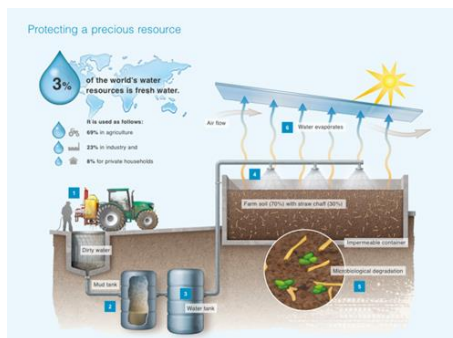


- Deshidratación natural de los restos de las aplicaciones y lavados de equipos (cubas de aplicación en campo) y obtención de un residuo seco que se recupera tras su acumulación en el fondo del depósito. Ese residuo se elimina de acuerdo con la legislación. Estamos hablando del Sistema Heliosec:



Imagen de Heliosecc System

- G's ha apostado por el Sistema Phytobac para dar una solución sostenible a la eliminación de los efluentes o restos de la limpieza de equipos. Es parecido al sistema anterior.



Ambos sistemas son un área de mejora para la empresa:

- Heliosecc: se mantiene igual que el año anterior, uno instalado y con proyecto de instalar tres más.
- Phytobac: actualmente hay dos instalados.

Además, se ha incorporado contadores para controlar el consumo hídrico por fincas y tipos de cultivo, llevando un seguimiento continuado de la cantidad de agua que entra en cada finca y para qué tipo de cultivo.

Residuos

Una buena gestión de residuos es un área importante dentro de la empresa, ya que contribuye a la economía circular. Diversos gestores autorizados son los encargados de la retirada de residuos en almacenes y fincas. La gestión de residuos se hace en dos categorías: residuos peligrosos y no peligrosos.

Gestión de recursos peligrosos en 2019:

| TIPO DE RESIDUO | KILOS | Kg VS 2018 |
|-----------------------------------|--------|-------------------------------------|
| Baterías | 812 | -44% |
| Plásticos | 424 | +81% |
| Filtros | 1.408 | +1% |
| Trapos y absorbentes contaminados | 995 | +53% |
| Aceite | 17.000 | +19% |
| Aerosoles | 257 | +67% |
| Envases vacíos metal | 26 | +61% |
| Tubos fluorescentes | 160 | 48% |
| Sepiolita | 415 | +6% |
| Vidrio | 10 | +11% |
| Tóner de impresión | 6 | No hay registro de retirada en 2018 |
| EPIs | 319 | No hay registro de retirada en 2018 |

Gestión de recursos no peligrosos en 2019:

| TIPO DE RESIDUO | KILOS | Kg VS 2018 |
|------------------|---------|-------------------------------------|
| Basura | 243.380 | +38% |
| Cartón | 121.200 | +84% |
| Chatarra | 45.741 | +19% |
| Madera | 18616 | -11% |
| Malla | 29.240 | +94% |
| Manta térmica | 163.300 | -2,5% |
| Plástico | 663.190 | -35% |
| Acero inoxidable | 148 | No hay registro de retirada en 2018 |

Biodiversidad

G's gestiona numerosas fincas, 3 en propiedad que están situadas cerca del Mar Menor, área de gran valor para la Región de Murcia.

Se centra numerosas acciones en mitigar al máximo el impacto que la producción pueda generar al Mar Menor. Además, en 2019 ha entrado en vigor el Decreto-Ley nº2/2019, de 26 de diciembre, de Protección Integral del Mar Menor, instaurando medidas concretas de protección y un compromiso para las empresas. G's se ha involucrado para mejorar en cada área marcada por la Ley.

Las principales acciones que se llevan a cabo para reducir el impacto son:

- Plantación de **barreras vegetales**. Desde octubre de 2019 a mayo de 2020 se ha plantado un total de 22.179 plantas de barreras vegetales en todas las fincas del Campo de Cartagena.

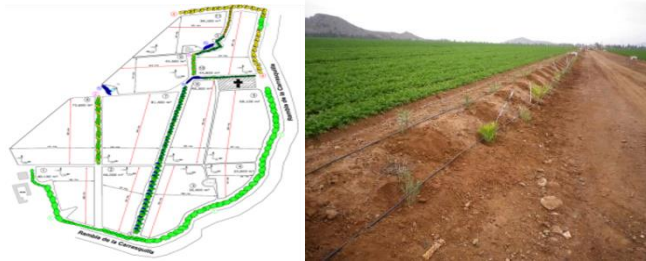


Imagen de Barreras Naturales

- G's sigue utilizando abonos con inhibidores de nitrificación.
- Además, continúa realizando ensayos para reducir el nitrógeno aplicado en campo.

Esta campaña 2019-2020 se ha empezado a controlar las unidades de fertilizantes por hectárea que se ha aplicado por cultivo:

- **Apio:** 163 unidades de fertilizantes por hectárea
- **Lechuga:** 108 unidades de fertilizantes por hectárea



Mitigación del impacto a través de la **solarización**, método no químico para controlar plagas y enfermedades del suelo. Involucración del calentamiento del suelo al cubrirlo con plástico (los residuos se gestionan a través de un agente autorizado) durante 6-8 semanas durante los períodos cálidos del año. Enfoque sostenible para el control de plagas y enfermedades en fincas de rotación reducida de cultivos. Actualmente se está comenzando a utilizar plásticos biodegradables de campo.

También apuesta por las soluciones **WISE**, basado en un estudio del suelo y entorno del cultivo, la instalación de puntos de control en campo para controlar el riego, la nutrición y variables climáticas. Con este método se crean las condiciones adecuadas para evitar

estrés innecesario del cultivo, permitiéndole utilizar toda su energía para generar más producción y mejor calidad. Con WISE se consigue una optimización del consumo de agua y del nivel de abono utilizado.

Hábitats y especies protegidas

G's apoya y fomenta la biodiversidad desde 2012 con el Proyecto Polinizador, proyecto creado por la casa de semillas (Syngenta) y que ha hecho partícipe a G's desde su creación en España.

El objetivo del proyecto es el de preservar y mejorar la biodiversidad en las zonas agrarias, a través del incremento de polinizadores y otros artrópodos beneficiosos.

En las fincas se ha instalado diversidad de plantas para fomentar la aparición de los insectos polinizadores. Desde que G's empieza con el proyecto, se ha detectado cada año nuevas especies en fincas, algunas de ellas incluidas en la Lista Roja de Especies Amenazadas por la UICN. El entomólogo es el encargado de visitar cada año las fincas para comprobar el progreso en biodiversidad.



La implementación de técnicas medioambientales en fincas comerciales resulta esencial para alcanzar los objetivos de la UE para 2020 en materia de biodiversidad y protección

de los recursos naturales, especialmente el agua y los suelos. El reto para garantizar la disponibilidad de alimentos de forma sostenible es conseguir el equilibrio entre una mayor producción agrícola de calidad y la puesta en marcha de medidas medioambientales.

Los márgenes de cultivo juegan un papel crucial para la protección del suelo y del agua, así como en el aumento de la biodiversidad en las zonas de cultivo. Con su establecimiento se mantienen áreas sin cultivo como zonas de compensación ecológica. Esta práctica permite la recuperación de los márgenes o linderos que poco a poco han ido desapareciendo en la agricultura actual. Con esta medida Syngenta apoya a los productores para introducir en su sistema de producción, medidas ambientales que fomenten la sostenibilidad a través del establecimiento de los márgenes, mejorando los ecosistemas naturales que permiten el establecimiento de insectos polinizadores, base fundamental sobre la que se soporta el buen funcionamiento de la naturaleza.

Operación Polinizador surge gracias a la iniciativa de Syngenta. En España comenzó hace 7 años con el apoyo de científicos de prestigiosas instituciones como el CSIC, el IMIDA, la Escuela de Ingenieros Agrónomos de Madrid. Estos trabajos han desarrollado los conocimientos necesarios para establecer los márgenes de cultivos con éxitos comprobados en la mejora de la biodiversidad y en la protección del suelo y agua. Estas medidas ecológicas nos acercan a una agricultura más sostenible.



DESEMPEÑO ECONÓMICO

4. Desempeño económico

G's España opera desde hace 35 años, aumentando hectáreas de cultivo, variedad de productos, y volumen de personas. Además de ser una fortaleza llevar años en el sector y específicamente en la Región de Murcia donde tiene su sede, quiere construir una sostenibilidad económica en la que cada año se llegue a beneficios. Esos beneficios ayudan a la mejora continua con innovación, contribuyendo a continuar como una empresa líder del sector.

Valor económico

| Valor económico directo generado, distribuido y retenido (miles de €) | 2019-2020 |
|--|-----------|
| Ventas y otros ingresos de explotación | 47.628 |
| Ingresos financieros | 130 |
| Resultado por enajenación del inmovilizado | 14 |
| Costes operativos | 27.903 |
| Sueldos y prestaciones a empleados | 14.185 |
| Valor económico retenido | 5.685 |

Proporción de gasto en proveedores

Los proveedores es uno de nuestros grupos de interés. La creación de relaciones estables y de confianza es la base para una larga proyección. G's España considera importante diferenciar en tres grupos de proveedores:

- Proveedores de packaging
- Proveedores de fitosanitarios, agroquímicos, semillas y productos agrícolas
- Proveedores de materias primas, limpieza, combustibles, Epi's y mobiliario

Se ha definido proveedor local aquel que tiene su sede en la Región de Murcia. Desde el Departamento de Compras se realizan numerosos pedidos diariamente. Son los encargados de ejecutar todas las compras en G's.

La clasificación de los proveedores se realiza en diferentes secciones:

| Proveedores | Local | No local |
|--|-------|----------|
| Packaging | 59% | 41% |
| Fitosanitarios, Agroquímicos, Semillas y Productos Agrícolas | 65% | 35% |

| | | |
|--|-----|-----|
| Mat. Oficina, Limpieza, Consumibles Print Room, Epi's y Mobiliario | 80% | 20% |
|--|-----|-----|

5. Gobernanza

G's España promueve y favorece la contratación y el desarrollo de personas en cada ámbito en el que desarrolla sus actividades. Impulsa a las personas para alcanzar puestos de responsabilidad.

En 2019 el 83% de los directivos provienen de la comunidad local, entendiendo "comunidad local" a aquellos directivos que desempeñan funciones en la misma área geográfica de la que proceden.

Máximo gobierno

Los miembros del Board son a la misma vez integrantes del Comité de RSC creado en marzo de 2019.

Actualmente G's cuenta con 6 personas en el órgano de gobierno, de los que el 100% son hombres. Las edades son las siguientes:

- Menores de 30 años: 0%
- Entre 30 y 50 años: 56%
- Mayores de 50 años: 44%

Prevención de delitos

En el Código Ético de G's España incluye diferentes reglas o normas generales de actuación o conducta con el fin de evitar ciertos delitos. Entre ellos se encuentran riesgos específicos de corrupción y de blanqueo de capitales.

Además, contamos con un canal de denuncias y un sistema disciplinario desarrollado por la empresa. Este sistema constituye un protocolo de normas de actuación que se ha de seguir en relación con la respuesta ante la aparición de aquellos indicios de los que se disponga de información suficientemente relevante para iniciar una investigación en el ámbito de actuación, y por sus directivos o las personas de ellos dependientes.

Las medidas concretas de lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales son:

- Canal de denuncias
- Auditorías contables y financieras externas
- Herramientas organizativas claramente definidas. Descripciones de puestos de trabajo: delimitación de funciones y competencias de los puestos de trabajo
- Poder mercantil de la sociedad
- Negociación anual de los precios de compra de materia prima
- Procedimiento CAPEX. Protocolo o procedimiento para aprobación de gastos de inversión (cuantía superior a 600 euros)
- Previsión contractual de las condiciones de la operación
- Previsión contractual de las condiciones de compraventa
- Sistema de reporte mensual
- Comprobación de la información financiera de nuevos clientes
- Derivación a terceros de las gestiones ante autoridades o funcionarios públicos
- Solicitud y gestión de subvenciones por asesores externos

Además, se sigue trabajando en diversas políticas:

- Política contra la corrupción, la estafa y el fraude
- Política económica, contable y financiera
- Política de atenciones, regalos y otras cortesías
- Política de trato con funcionarios públicos
- Proceso de compra a proveedores
- Proceso de homologación de proveedores
- Política de blanqueo de capitales



DATOS ADICIONALES

Sobre el Informe

Este es el segundo año que se realiza informe. El periodo objeto del informe se basa en nuestro año fiscal, de mayo a abril, por lo que este informe cubre el año 2019-2020.

Por ser este el segundo año de aplicación de la aplicación de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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, que obliga a la elaboración del Estado de Información No Financiera (EINF) a determinadas empresas, y al no estar aún lo suficientemente preparados nuestros sistemas para la obtención de la información de forma sistemática, el presente informe puede carecer de determinada información de la requerida para la cumplimentación del mismo. No obstante, la dirección de la compañía pretende ultimar en el próximo ejercicio fiscal la implementación de los procedimientos necesarios que nos permitan la elaboración en los próximos ejercicios, del EINF con una alta seguridad de que cumple con los requerimientos exigidos por la normativa que lo regula.

Contacto RSC

Para cuestiones de tipo general o específicas del informe, pueden dirigirse al área de Responsabilidad Social Corporativa de G's España S.L. en Carretera Pozo Estrecho, km1, 30700 Torre Pacheco - Murcia (España), o a través de rsc@gsggrupo.com

Las direcciones y teléfonos de los diferentes oficinas y centros de distribución se encuentran en el apartado de la web [Contacto](#).

ANEXO

Índice de contenidos GRI

| Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Esencial | | | | |
|---|-------------|-------------|----------------------|------------------|
| Verificación externa | | | | |
| GRI Standard | Descripción | Página EINF | Verificación externa | Relación con ODS |
| GRI 100 ESTÁNDARES UNIVERSALES | | | | |
| GRI 101 Fundamentos 2016 (Nota informativa: no requiere divulgación de información) | | | | |

| GRI 102 Contenidos generales 2016 | | | | |
|---|---|-----------------|--|--|
| 1. Perfil de la organización* | | | | |
| 102-1 | Nombre de la organización | G's España S.L. | | |
| 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios más importantes | 5, 6 | | |
| 102-3 | Ubicación de la sede | 5 | | |
| 102-5 | Propiedad y forma jurídica | 5 | | |
| 102-6 | Mercados servidos | 6 | | |
| 102-7 | Tamaño de la organización | 7 | | |
| 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 18 | | |
| 102-9 | Cadena de suministro | 5 | | |
| 102-10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | 5 | | |
| 102-11 | Principio o enfoque de precaución | 7 | | |
| 102-12 | Iniciativas externas que la organización suscribe o adopta | 36 | | |
| 102-13 | Principales asociaciones a las que se pertenece | 36 | | |
| 2. Estrategia | | | | |
| 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | 7 | | |
| 3. Ética e integridad | | | | |
| 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | 5 | | |
| 4. Gobierno | | | | |
| 102-29 | Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 7 | | |
| 102-30 | Eficacia en los procesos de gestión del riesgo | 7 | | |
| 102-31 | Revisión de temas económicos, ambientales y sociales | 7 | | |
| 102-32 | Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | 49 | | |
| 102-35 | Políticas de remuneración | 10 | | |
| 102-36 | Proceso para determinar la remuneración | 10 | | |
| 102-37 | Involucramiento de los Grupos de interés en la remuneración | 10 | | |
| 5. Participación de los Grupos de interés | | | | |
| 102-40 | Grupos de interés vinculados con la organización | 13 | | |
| 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva | 10 | | |
| 102-42 | Identificación y selección de Grupos de interés | 13 | | |
| 102-43 | Enfoque para la participación de los Grupos de interés | 13 | | |
| 102-44 | Temas y preocupaciones clave mencionados | 13 | | |
| 6. Prácticas para la elaboración de informes | | | | |
| 102-45 | Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | 5 | | |
| 102-46 | Definición del contenido y coberturas del tema | 15 | | |
| 102-47 | Lista de temas materiales | 15 | | |
| 102-48 | Reexpresión de la información | 52 | | |
| 102-49 | Cambios en la elaboración de informes | 52 | | |
| 102-50 | Periodo objeto del informe | 52 | | |
| 102-51 | Fecha del último informe | 52 | | |

| | | | | |
|--------|--|----|--|--|
| 102-52 | Ciclo de elaboración de informes | 52 | | |
| 102-53 | Punto de contacto para preguntas sobre el informe | 52 | | |
| 102-54 | Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI | 52 | | |
| 102-55 | Índice de contenidos GRI | 52 | | |
| 102-56 | Verificación externa | 55 | | |

GRI 103 Enfoque de gestión 2016

Enfoque de gestión general, aplicable a todos los aspectos del presente informe

GRI 200 DIMENSIÓN ECONÓMICA

| Temas materiales | Información sobre el enfoque e gestión y los contenidos correspondientes que se indican | Página EINF | Verificación externa | Relación con los ODS |
|------------------------------------|---|-------------|----------------------|----------------------|
| Temas de los Estándares GRI | | | | |
| GRI 201 Desempeño económico | 201-1 | 7, 48 | | |
| | 201-2 | 7 | | |
| | 201-4 | 48 | | |
| GRI 202 Presencia en el mercado | 202-2 | 49 | | |
| GRI 204 Prácticas de adquisición | 204-1 | 48 | | |
| GRI 205 Lucha contra la corrupción | 205-1 | 49-50 | | |
| | 205-2 | 7 | | |
| | 205-3 | 49-50 | | |

GRI 300 DIMENSIÓN AMBIENTAL

| Temas materiales | Información sobre el enfoque e gestión y los contenidos correspondientes que se indican | Página EINF | Verificación externa | Relación con los ODS |
|---|---|-------------|----------------------|----------------------|
| Temas de los Estándares GRI | | | | |
| GRI 301 Materiales | 301-1 | 39 | | |
| | 301-3 | 39 | | |
| GRI 302 Energía | 302-1 | 40 | | |
| | 302-4 | 40 | | |
| GRI 303 Agua | 303-1 | 40-42 | | |
| | 303-3 | 40-42 | | |
| GRI 304 Biodiversidad | 304-1 | 43-45 | | |
| | 304-2 | 45-46 | | |
| | 304-3 | 45-46 | | |
| | 304-4 | 45-46 | | |
| GRI 305 Emisiones | 305-1 | 40 | | |
| | 305-2 | 40 | | |
| | 305-3 | 40 | | |
| | 305-5 | 40 | | |
| GRI 306 Efluentes y residuos | 306-2 | 43 | | |
| GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores | 308-1 | 27-34 | | |
| | 308-2 | 39, 43 | | |

| GRI 400 DIMENSIÓN SOCIAL | | | | |
|--|---|-------------|----------------------|----------------------|
| Temas materiales | Información sobre el enfoque e gestión y los contenidos correspondientes que se indican | Página EINF | Verificación externa | Relación con los ODS |
| Temas de los Estándares GRI | | | | |
| GRI 401 Empleo | 401-1 | 18 | | |
| | 401-2 | 21 | | |
| GRI 402 Relación trabajador-empresa | 402-1 | 18 | | |
| GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo | 403-1 | 21 | | |
| | 403-2 | 21 | | |
| | 403-3 | 22 | | |
| | 403-4 | 21 | | |
| GRI 404 Formación y educación | 404-1 | 24 | | |
| | 404-2 | 24 | | |
| GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades | 405-1 | 49 | | |
| | 405-2 | 10 | | |
| GRI 406 No discriminación | 406-1 | 27-34 | | |
| GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva | 407-1 | 10 | | |
| GRI 408 Trabajo infantil | 408-1 | 27-34 | | |
| GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio | 409-1 | 27-34 | | |
| GRI 410 Prácticas en materia de seguridad | 410-1 | 27-34 | | |
| GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas | 411-1 | 27-34 | | |
| GRI 412 Evaluación de los derechos humanos | 412-1 | 27-34 | | |
| | 412-2 | 27-34 | | |
| | 412-3 | 27-34 | | |
| GRI 413 Comunidades locales | 413-1 | 35 | | |
| | 413-2 | 37 | | |
| GRI 414 Evaluación social de los proveedores | 414-1 | 31 | | |
| GRI 416 Políticas públicas | 416-1 | 37 | | |
| | 416-2 | 37 | | |

Verificación externa

G's España S.L. realiza una verificación externa, tanto de las cuentas anuales e informe de gestión a través de KPMG Auditores, S.L., como del Estado de información no financiera, a través de Ildefonso Mateos Ruiz. Se incluye a continuación el Informe de verificación externa.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE G'S ESPAÑA, S.L. DEL EJERCICIO 2019/20

A los socios de G'S ESPAÑA, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el día 30 de abril de 2020, de G'S ESPAÑA, S.L. que forma parte del Informe de Gestión de G'S ESPAÑA, S.L..

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el anexo incluido en el EINF

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de G'S ESPAÑA, S.L., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de G'S ESPAÑA, S.L.. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los de Global Reporting Initiative (estándares GRI) de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el anexo incluido. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. Los administradores de G'S ESPAÑA, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética establecidos en la Ley de Auditoría de Cuentas vigentes en España, que está basada en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor. Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de G'S ESPAÑA, S.L. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de G'S ESPAÑA, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019/20.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019/20.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019/20 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Según se informa en la página final del EINF, la entidad debido a lo novedad por ser este el segundo ejercicio desde la modificación del código de comercio y la Ley de Sociedades de Capital, que obliga a determinadas entidades a la elaboración del EINF, y a pesar de continuar implementando los sistemas y controles que faciliten la elaboración de forma sistemática del EINF, en este ejercicio aún no dispone de determinada información requerida en la legislación citada, por lo que no hemos podido realizar pruebas de verificación de la misma.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de G'S ESPAÑA, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de abril de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados

Uso y distribución



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

10 de septiembre de 2020

Ildfonso Mateos Ruiz
Nº inscripción ROAC 4221

