

INFORME NO FINANCIERO

2022-2023

Grupo G's España Holdings



ÍNDICE

1. Grupo G's España Holdings 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.....	12
Grupos de interés.....	12
Asuntos relevantes.....	13
3. Pilares de la RSC.....	15
• Somos personas.....	16
Personas, en detalle.....	16
Somos beneficios a empleados.....	19
Somos Seguridad & Salud.....	20
Somos formación.....	22
Somos Ética y Derechos Humanos.....	27
Somos planes de igualdad.....	34
• Comunidad.....	36
• Producto.....	37
Salud y seguridad de los productos.....	37
• Medio Ambiente.....	38
Materiales.....	40
Energía.....	40
Agua.....	41
Residuos.....	44
Biodiversidad.....	45
4. Desempeño económico.....	50
Valor económico.....	50
Proporción de gasto en proveedores.....	50
5. Gobernanza.....	51
Máximo gobierno.....	51
Prevención de delitos.....	51
Sobre el Informe.....	54
Contacto RSC.....	54

ANEXO	55
Índice de contenidos GRI	55



INTRODUCCIÓN

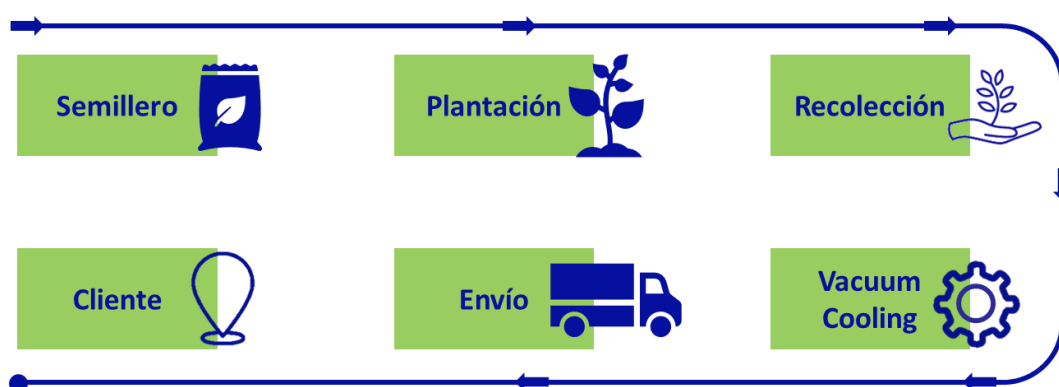
1. Grupo G's España Holdings SL

Grupo G's España Holdings S.L. es una empresa 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

Grupo G's España Holdings 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

Grupo G's España Holdings engloba una gran variedad de productos:



Cifras anuales

Los datos corresponden a la campaña 2022-2023:

Empleados 4.698	Pedidos servidos 62.739	Ventas 224.794
---------------------------	-----------------------------------	--------------------------

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, Grupo 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, Grupo 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, Grupo 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 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 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 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 Grupo G's España Holdings S.L.

El 100% de las personas de Grupo G's España Holdings 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.

Grupo G's España Holdings 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.

Se ha diseñado un modelo que persigue entre otros objetivos, sistematizar las relaciones con los Grupos de Interés, y crear cultura colaborativa respecto a la relevancia del diálogo obtenido con los grupos de interés, para un desempeño final más sostenible.

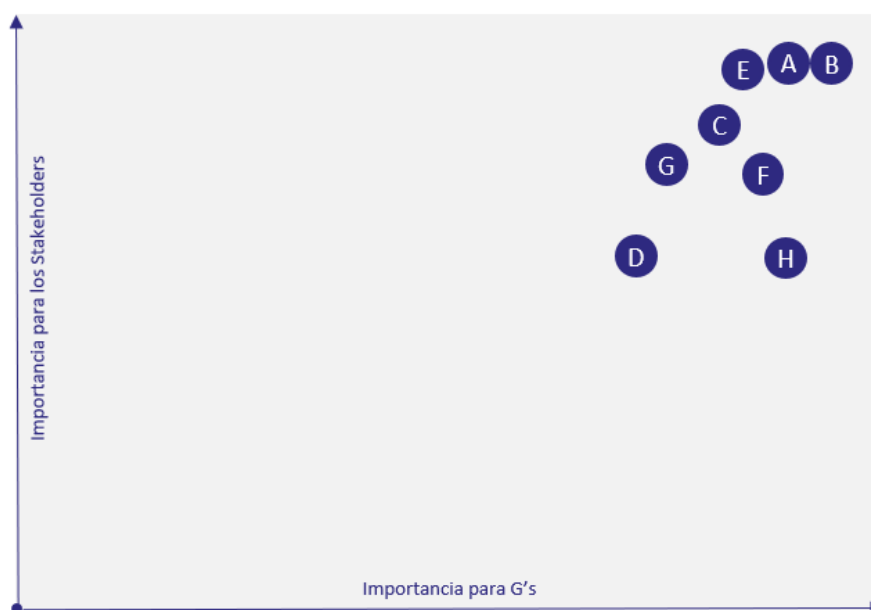
Asuntos relevantes

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 Grupo G's España Holdings y su aprobación por el Comité de RSC, se ha analizado cómo influye esos asuntos relevantes en nuestros grupos de interés prioritarios.

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

	Relevancia para Desarrollo Sostenible	Medio	Alto	Muy alto
A	Gran Lugar para Trabajar		5	8
B	Empleo Ético		4	
C	Agricultura Regenerativa			12
D	Desperdicio Alimentario		9	12
E	Reducción Emisiones GEI			13
F	Biodiversidad			15
G	Gestión del agua		6	14
H	Compromiso con la Comunidad	10	2	3





PILARES DE LA RSC

- **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.

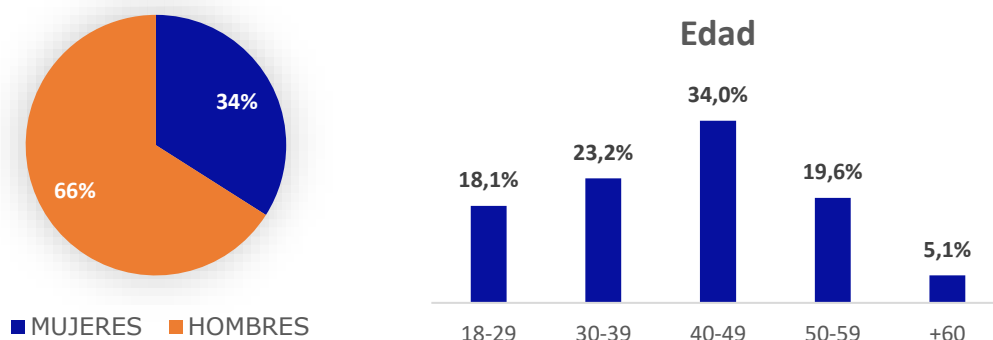
G's España genera empleo de calidad, con relaciones estables entre las personas y la empresa, apuesta por la Seguridad y Salud en el trabajo, y fomenta su desarrollo gracias a formación y promociones internas.

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

Grupo G's España Holdings cuenta con 4.698 personas durante la campaña 2022-2023.

A continuación, aparecen detallados todos los datos:



- País de nacimiento:



43,7%



36,3%

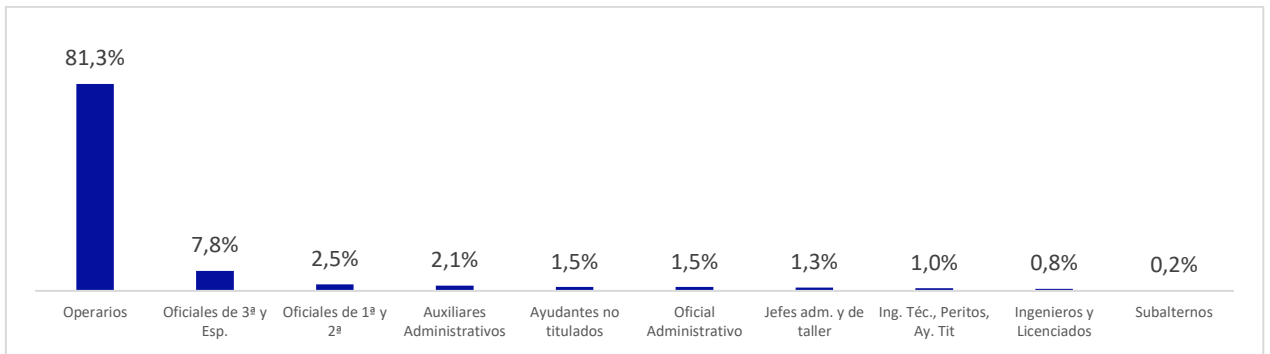


9%

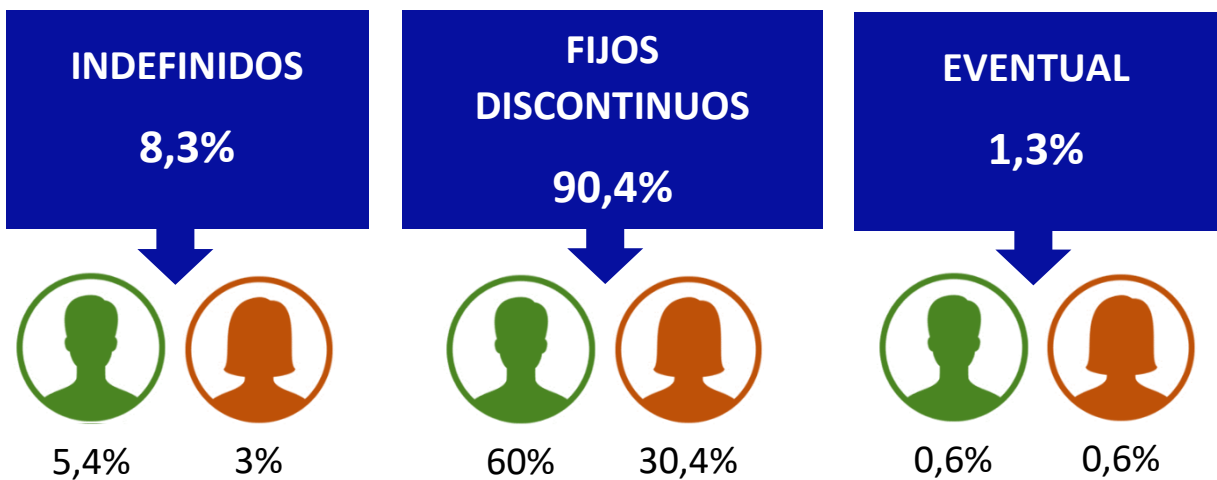


11%

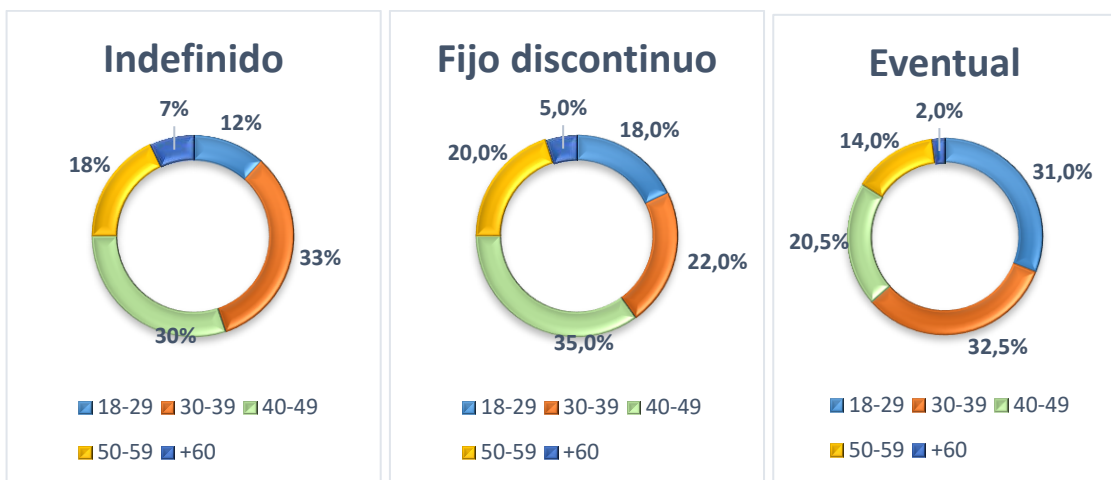
- Clasificación profesional:



- Tipo de contrato:



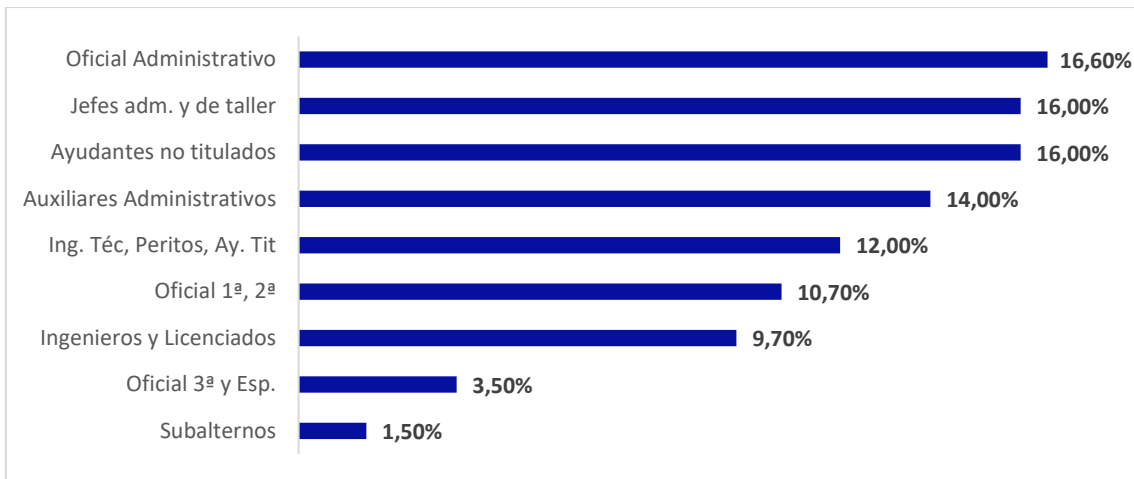
- Contratos por edad:



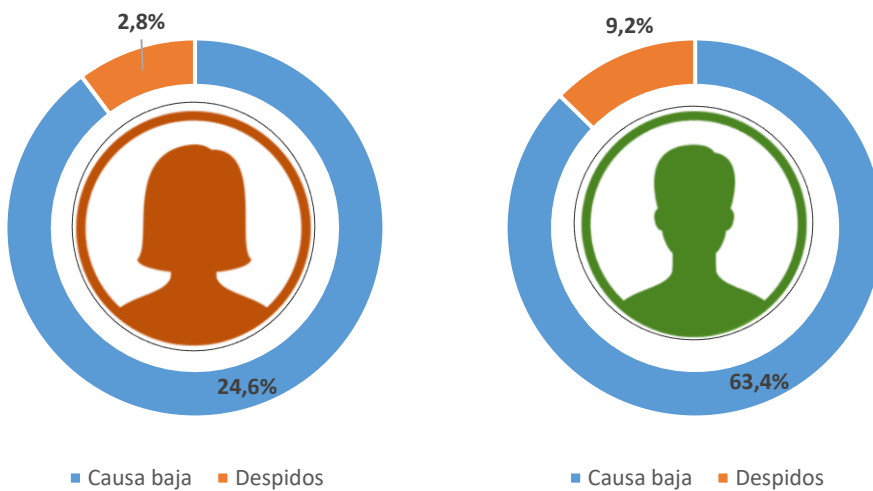
- Contratos por categoría profesional:

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

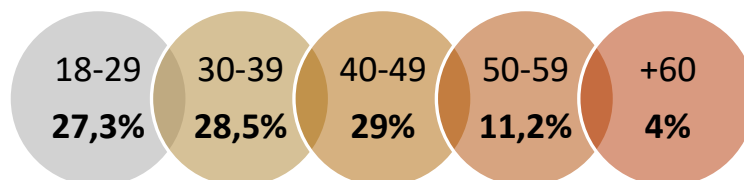
De los contratos indefinidos:



- Despidos por sexo:



- Despidos por edad



- Despidos por clasificación profesional. El 94% de los despidos ha sido de operarios. El 6% restante se distribuye entre el resto de las categorías profesionales.

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.

Somos beneficios a empleados

Grupo G's España Holdings 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:

- Corporate Benefits. G's incorpora una plataforma con numerosos descuentos en primeras marcas accesible a toda la plantilla.
- 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)
- 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.)
- Descuento en Balneario de Archena
- Descuento en catálogo de cursos/Máster en UNIR y Universae.
- Descuento en Aquavera para la temporada de verano

G's busca continuamente la forma de incrementar el número de beneficios sociales. Además, para la próxima campaña incorpora un nuevo servicio como es el de Ticket Restaurante.

Somos Seguridad & Salud

Grupo G's España Holdings 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
12,53	25,64	31,73%	14,27%

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 voluntariedad 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 Grupo G's España Holdings 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.
3. Software Seguridad y Salud: El grupo dispone de un software específico para la gestión de la seguridad y salud. Este proyecto mejora la eficacia en la gestión, eliminando el papel, reduciendo la burocracia y fomentando la implicación de la cadena de mando en la gestión de la Seguridad y Salud.

Somos formación

Grupo G's España Holdings	Personas formadas	Horas de formación	Coste (€)
Categoría Profesional			
Equipo Directivo	296	1546	57.836.12€
Mandos Intermedios y Técnicos	290	1584	19.049.33€
Profesionales Cualificados	1569	5909	55.108.19€
Profesionales No Cualificados	6647	9887	8.713,05€
TOTAL	8.802	18.926,00	140.706.69€

Tabla 1 Empleados y horas de formación por categoría profesional

Grupo G's España Holdings 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 2022-2023, hemos alcanzado desde el ámbito de la gestión de la formación varias iniciativas:

- Se ha implementado el uso de una plataforma para que se pueda recibir formaciones a través de nuestro ERP de formación, CEGOS. En dicha plataforma se ha desarrollado formación de IT o Ciberseguridad y se ha consolidado para las formaciones internas del grupo como lo son Seguridad Alimentaria y Lean.
- Se ha consolidado la Digitalización para la Identificación de Necesidades formativas por departamentos y/o Unidades de Negocio.
- Se ha continuado con el Programa de desarrollo de competencias técnicas para puestos de Mecánicos y/o Ingenieros en departamentos de mantenimiento y/o operaciones como base para favorecer el desarrollo de conocimientos técnicos y específicos en áreas como Electricidad, Frío Industrial, Hidráulica, Autómatas programables entre otros.
- Se inicio la Tractoescuela, que se trata de una formación destinada a aquellos compañeros de farming que buscan mejorar su puesto de trabajo, formándose en el manejo de tractores. Además, se han sentado las bases para llevar a cabo una Academia de Mecánicos denominada Mecaescuela, en colaboración con FREMM.
- Formaciones específicas orientadas al desarrollo profesional individualizado en materia de medio ambiente, agricultura sostenible y regenerativa, así como formaciones en el área tecnológica. Entre las acciones formativas llevadas a cabo destacamos: Logística Verde y gestión de residuos, QGIS, Safety Leader Training, Formación en Programación, Curso internacional de especialización en el uso de microorganismos aplicados a la agricultura, Curso de especialista en herramientas de gestión y fertirrigación para la agricultura sostenible, o Contabilidad tanto avanzada como básica.
- Sesiones y Talleres de Teambuilding para el desarrollo de la comunicación interna, el trabajo en equipo, la transparencia y la confianza, pilares

fundamentales para conseguir la certificación GPTW. Además, este año se ha llevado a cabo una formación para formar a los mentores del grupo para así consolidar la estrategia de la empresa en cuanto a sucesión y transmisión del conocimiento interno.

Grupo G's España Holdings reconoce que el crecimiento profesional y la capacitación son elementos fundamentales para alcanzar los objetivos de la empresa y aumentar la productividad de la organización. Nuestra empresa se compromete a capacitar a nuestros empleados proporcionándoles las competencias y habilidades necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones, al mismo tiempo que los preparamos para asumir mayores responsabilidades y desafíos en el futuro. A través de este enfoque, buscamos fomentar el desarrollo máximo del talento de nuestros trabajadores, permitiendo así un crecimiento mutuo tanto para la empresa como para el personal.

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

- Formación Legal: Nuestro principal objetivo es asegurar que nuestros empleados estén familiarizados desde el primer día con los riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo, así como con las normas y procedimientos de calidad y seguridad alimentaria necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera segura y efectiva.
- Formación Obligatoria: Esta formación es requerida de manera obligatoria por nuestro Servicio de Prevención Mancomunado y el Departamento de Calidad. Incluye temas como seguridad vial, primeros auxilios y gestión de crisis alimentarias.
- Formación de Grupo: Estas acciones formativas están relacionadas con el desarrollo de la cultura empresarial, especialmente con la metodología Lean, así como con el desarrollo de competencias personales. Por ejemplo, nuestro programa de liderazgo "Leading Others" permite el desarrollo de habilidades y competencias directivas, así como el programa de "Mentoring", el cual se encuentra en plena expansión para que los conocimientos del negocio se trasladen de unas generaciones a otras.

- Formación de Desarrollo: Estas acciones formativas son diseñadas de manera individual y se identifican en el Plan anual de formación a través de las evaluaciones de desempeño y la detección de necesidades formativas. Estas formaciones se incluyen en los Planes de Desarrollo y deben alcanzar un cumplimiento del 100% antes de finalizar la campaña.

Existen dos modalidades de formación disponibles: interna y externa.

La formación interna es impartida por profesionales de nuestra propia compañía, provenientes de diversos departamentos, como Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Lean, Recursos Humanos, Desarrollo y Talento, IT, entre otros. Estos expertos proporcionan los conocimientos necesarios para desarrollar e implementar las habilidades requeridas en cada caso.

Por otro lado, la formación externa involucra la participación de empresas especializadas en un área específica. Estas empresas brindan los conocimientos necesarios para desarrollar e implementar las habilidades requeridas en cada caso. Otras acciones relevantes llevadas a cabo durante el ejercicio son:

- Programa de Liderazgo, formación orientada a managers y mandos intermedios con el fin de desarrollar competencias y habilidades de liderazgo.
- 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.).
- Formación en el desarrollo de competencias específicas como la Negociación, Productividad y Gestión del Tiempo, así como Formador de Formadores con el fin de desarrollar las competencias, habilidades y conocimientos necesarios en cada caso.
- 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, además de consolidar la figura del mentor dentro de la compañía.
- *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.
- *Mes del Bienestar*. Programa diseñado para potenciar la salud y bienestar; un mes con sesiones enfocadas en salud emocional, alimentación y deporte.
- *Mes de la Seguridad*: Programa diseñado para que el grueso de la compañía reciba formaciones en este ámbito, como lo son Seguridad Vial, Trabajo en Altura, Curso de operador de Grúas-Puente, Carretillas elevadoras y transpaletas, entre otras muchas.

Somos Ética y Derechos Humanos

Grupo G's España Holdings cuenta con un departamento de Ética 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 están realizados desde el Departamento de Relaciones Laborales de uno por cada unidad de negocio.

Dentro de ese plan de igualdad está identificado el apartado de la "no discriminación". Además, la '*no discriminación*' es uno de los Principios reflejado en el Código Ético y Política de Derechos Humanos del Grupo, 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.

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

- 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 lo 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 y de Derechos Humanos, así como a los requisitos de las auditorías SMETA, GRASP, y cualquier otro requisito/certificación/auditoría de clientes, estandarizado en los acuerdos comerciales y de cumplimiento ético.

A nivel Grupo, se ha creado una Política de Derechos Humanos, que próximamente se traducirá al español y se implementará en España.

Como empresa responsable, Grupo G's España Holdings 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 Grupo G's España Holdings.

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. Además, en la plataforma de coordinación de actividades empresariales, se adjunta el documento “compromiso ético empresas externas del Grupo G’s España”, en el cual todas las empresas externas, firman dicho documento y se comprometen a cumplir con los estándares y políticas del Grupo G’s.

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 Grupo G’s España Holdings:

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

Grupo G's España Holdings 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 Grupo G's España Holdings 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.

Otras acciones:

Durante la campaña 2022/2023 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 Holdings, 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.

Al inicio de las campañas se realiza una formación por parte del Departamento de Ética a las Unidades de Negocio, para conocimiento del procedimiento, riesgos que han de comunicar y conocimiento de los resultados de las auditorías a las ETT durante la pasada campaña, para que puedan elegir aquellas que mejor puntuación tengan.

Actualización del 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 Holdings, 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 Holdings, 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.

Actualización del 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 Holdings, 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 Holdings. 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.

Revisión y actualización del Procedimiento **para la Gestión de Alojamientos del Grupo G's España Holdings**. 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.

En esta campaña se actualizará el Procedimiento **para formalizar denuncias y quejas Grupo G's España Holdings**, para su cumplimiento con la nueva ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. 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 Holdings tienen varias formas de denunciar una conducta o situación

inadecuada, mediante los canales internos como: correo electrónico, contacto del departamento de ética, buzón de sugerencias, representación de los trabajadores, comités, sindicatos, 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, información en la aplicación del empleado, y su traducción en varios idiomas.

Planificación de auditorías a otras empresas externas, subcontratistas del Grupo y socios. En la coordinación de actividades empresariales, todas las empresas externas del Grupo, han de comprometerse con los estándares Éticos del Grupo G's, en el cual, en caso de valorar un riesgo, se requiere auditoría interna para verificar dichos estándares. En esta campaña, se han auditado a aquellos con mayor volumen financiero. Y se han incluido a los socios del Grupo en dichas auditorías internas también.

Somos planes de igualdad

Grupo G's España Holdings 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.

Para ello, establece 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 y el resto de ordenamiento jurídico.

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, entendiendo 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 están llevando a la práctica a través de la implantación de Planes de igualdad y sus periódicas renovaciones. Esto implica mejoras respecto aquellos ámbitos que necesitan ser impulsados y trabajados para reforzar la igualdad entre ambos sexos, encontrados en la fase de diagnóstico, 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. Una pieza clave es la participación de nuestro personal trabajador, ya sea de manera directa o indirecta. La primera, mediante la cumplimentación de encuestas para realizar-renovar los planes donde aportan su punto de vista y las áreas que deben ser mejoradas así como proposición de medidas u otros aspectos. De manera indirecta, a través de su representación legal formada por los miembros del comité de empresa que negociarán esas medidas y favorecerán la puesta en marcha y el seguimiento de los diversos planes de igualdad.

Así mismo, es de importancia remarcar el compromiso de la empresa contra el acoso sexual y por razón de sexo, habiendo implementado un protocolo de actuación para estos casos fruto de una de las medidas propuestas de nuestros planes de igualdad, junto con la creación de un canal de denuncias completamente anónimo, que ayude a la denuncia de estos hechos.

Como novedad en esta campaña 23-24, e intentando ser una de las primeras empresas del sector, se negociarán, aprobarán e implantarán un conjunto de medidas para garantizar la igualdad dentro del colectivo LGTBI en aquellas empresas del grupo que

reúnan determinadas características en cumplimiento de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, así como los correspondientes protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, haciendo hincapié en las mujeres trans.

Por último, es importante destacar que desde Relaciones Laborales se trabaja a diario y continuamente, en colaboración con el resto de departamentos del Grupo, para la elaboración de los registros retributivos y sus respectivas auditorías, tal y como marca la legislación vigente, a fin de revisar las posibles brechas salariales que pudieran encontrarse. De estas auditorías surgen un conjunto de medidas consensuadas con el comité de empresa a fin de solventar las posibles desigualdades encontradas.

Durante la campaña 22-23, se ha recibido el “Premio Cátedra Terra Próspera en género y trabajo” de la universidad de Murcia, por ser una de las primeras empresas del sector en implantar los planes 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.

Iniciativas externas y afiliaciones

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

- Campañas de la Asociación 5 al día para fomentar el consumo de frutas y hortalizas, especialmente en Colegios de Educación Infantil y Primaria.
- 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 2022-2023 es:

Calidad del producto 97,75%	Servicio al cliente 81,75%	Cumplimiento entrega 99,96%	Entregas a tiempo 63,55%
---------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------

Calidad del producto (-0,59% frente a objetivo); servicio al cliente (+2,1%); cumplimiento de entrega (-0,03%); entregas a tiempo (+4,18%).

- **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.

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.

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

SPRING: es un add-on de Global Gap basado en la gestión sostenible del agua de riego. Se fundamenta en la legalidad y protección de las fuentes de agua, un seguimiento de su consumo y mejoras en la gestión que garantizan un uso sostenible.

BioDiversidad: es un add-on de Global Gap basado en buenas prácticas para la gestión de la biodiversidad. Establece la creación de un Plan de Acción de la Biodiversidad que incluye medidas de protección y restauración a nivel de finca, define las áreas protegidas y garantiza un manejo sostenible de los suelos y las fuentes de agua.

Fundación Ingenio: certificamos nuestra producción en el protocolo desarrollado por la Fundación Ingenio. Esta certificación pretende garantizar la producción ética, garantizando el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad en el uso de agua, fertilizantes y protección de la biodiversidad.

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.

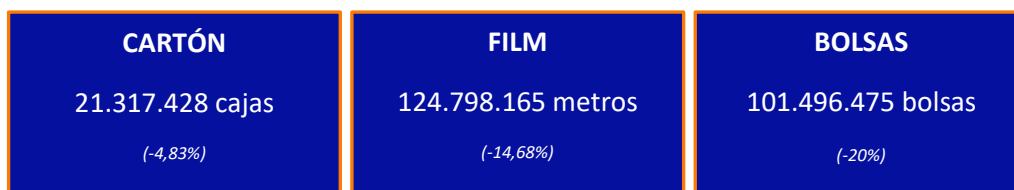
Impacto ambiental

Grupo G's España Holdings 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 2022-2023:



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.

Campo:

TIPO ENERGÍA	UNIDADES	ENERGÍA CONSUMIDA (MJ)	Kg CO2 producido
Gasoleo A	382.096	14.519.678	343.886
Gasoleo B	1.966.283,72	74.718.781	1.769.655
Electricidad	2.218.649,1	7.987.137	1.419.935

La diferencia de unidades de energía frente a la campaña 21/22 es de un -3,1% en gasoleo A, +4,72% en gasoleo B y -34,27% en electricidad.

Almacén:

TIPO ENERGÍA	UNIDADES
Electricidad	6.546.972

G's busca continuamente la forma de reducir el consumo energético. Durante la campaña 21/22 se instalaron placas solares en el techo de los dos centros de distribución más grandes.

Además, otras acciones realizadas son:

- Nuevos tractores con tecnología AddBlue y SRC para reducir las emisiones de óxido de nitrógeno.
- Tractores con GPS para no retrabajar 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 Grupo G's España Holdings. 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 Grupo G's España Holdings durante la campaña 2022-2023 es de 11.937.968 m3 (en este dato no se incluye el agua de fincas tuteladas).

Durante la última campaña el consumo de agua se ha reducido un 18% gracias a una mayor eficiencia de los sistemas de optimización.

El consumo de agua de los 6 almacenes de los que dispone la empresa es de 30.980 m³.

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.

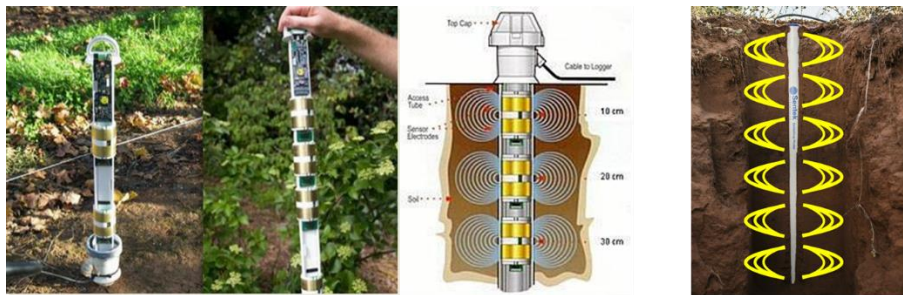


Imagen de Sentek Enviroscan

- 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:

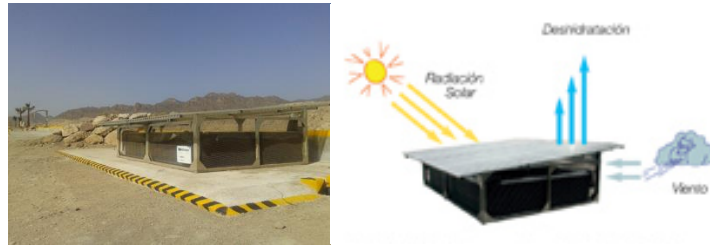
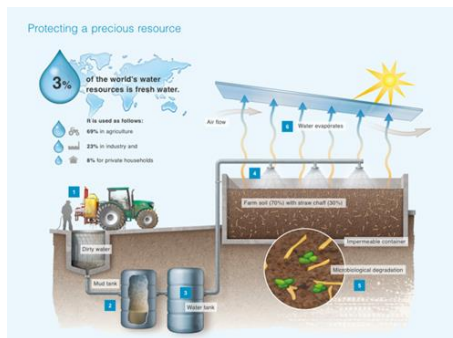


Imagen de Heliosec System

- 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:

- Heliosec: uno instalado y otro compuesto por dos dispositivos para optimizar la gestión de los efluentes contaminados.
- Phytobac: actualmente hay dos instalados y en proyecto de instalación de tres más.

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.

Este es el primer año que reportamos los residuos de una campaña completa, que abarca de mayo a abril. Incluiremos en el próximo informe el dato de variación real de los residuos.

Gestión de recursos peligrosos en 2022-2023:

TIPO DE RESIDUO	KILOS	VS Año pasado
Baterías	1.070	-32,6%
Filtros	909	-25,6%
Trapos y absorbentes contaminados	491	-14%
Aceite	10.050	-19,3%
Aerosoles	271	27,5%
Tubos fluorescentes	96,5	147,4%
Pilas	9	38,5%
Pintura	231,5	-4,3%
Envases vacíos de metal	75	Primer año de dato
Plástico	16.637	Primer año de dato
Sepiolita	432	Primer año de dato

Gestión de recursos no peligrosos en 2022-2023:

TIPO DE RESIDUO	KILOS	VS Año pasado
Basura	722.360	187,5%
Cartón	89.602	63,7%
Chatarra	28.780	59,7%
Madera	136.140	1454%
Malla	38.380	250,2%
Manta térmica	344.920	54,6%
Plástico	1.016.420	65,7%

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 entró 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**. Actualmente hay plantadas un total de 48,15 hectáreas de barreras vegetales en la zona del Campo de Cartagena, Águilas, Jumilla y Cuevas del Almanzora, con previsión de aumentar el número durante las próximas campañas.

Las barreras vegetales están constituidas por plantas autóctonas típicas del sureste español. Estas plantas atraen a insectos autóctonos que son depredadores de gran parte de las plagas que pueden afectar a nuestros cultivos. También atraen a pájaros insectívoros que permanecen en las fincas y alrededores.

Otra de las ventajas de las barreras vegetales es que, puestas en taludes o en los márgenes protegen de la erosión y evitan derivas a otros cultivos.



Imagen de Barreras Vegetales

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

Grupo G's sigue controlando las unidades de fertilizantes por hectárea que se ha aplicado por cultivo:

Apio	Lechugas	Sandía	Melón	Tomate	Babyleaf	Rabanito	Cebollino
210	142	137	218	364	0,57	5,84	12,1



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 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 8 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

Grupo G's España Holdings opera desde hace 38 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 €)		2022-2023
Ventas y otros ingresos de explotación		224.794
Ingresos financieros		286
Resultado por enajenación del inmovilizado		97
Costes operativos		147.952
Sueldos y prestaciones a empleados		61.397
Valor económico retenido		15.828

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. Grupo G's España Holdings 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 es el encargado de ejecutar todas las compras en G's. Durante la campaña 2022/2023 se han tramitado 38.724 solicitudes de compra.

La clasificación de los proveedores se realiza en diferentes secciones:

Proveedores	Local	No local
Packaging	33%	67%
Fitosanitarios, Agroquímicos, Semillas y Productos Agrícolas	75%	25%
Mat. Oficina, Limpieza, Consumibles Print Room, Epi's y Mobiliario	85%	15%

5. Gobernanza

Grupo G's España Holdings 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 2022 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 10 personas en el órgano de gobierno, de los que el 70% son hombres y 30% mujeres. Las edades son las siguientes:

- Menores de 30 años: 0%
- Entre 30 y 50 años: 40%
- Mayores de 50 años: 60%

Prevención de delitos

El Código Ético de Grupo 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 procedimiento de investigación y resolución de denuncias, que 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.

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

Realizamos este informe desde 2019, cuyo objeto se basa en nuestro año fiscal, de mayo a abril, por lo que este informe cubre el año 2022-2023.

Por ser este el tercer 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.

Contacto RSC

Para cuestiones de tipo general o específicas del informe, pueden dirigirse al área de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo G's España Holdings 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	Grupo G's España Holdings 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	16		
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	37		
102-13	Principales asociaciones a las que se pertenece	37		
2. Estrategia				
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	7		
3. Ética e integridad				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	6		
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	51		
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	12		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	10		
102-42	Identificación y selección de Grupos de interés	12, 13		
102-43	Enfoque para la participación de los Grupos de interés	12, 13		

102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	14		
--------	--	----	--	--

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	14		
102-47	Lista de temas materiales	14		
102-48	Reexpresión de la información	54		
102-49	Cambios en la elaboración de informes	54		
102-50	Periodo objeto del informe	54		
102-51	Fecha del último informe	54		
102-52	Ciclo de elaboración de informes	54		
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	54		
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	54		
102-55	Índice de contenidos GRI	55		
102-56	Verificación externa	58		

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, 50		
	201-2	7		
	201-4	50		
GRI 202 Presencia en el mercado	202-2	51		
GRI 204 Prácticas de adquisición	204-1	50		
GRI 205 Lucha contra la corrupción	205-1	51, 52		
	205-2	7		
	205-3	51, 52		

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	40		
	301-3	40		
GRI 302 Energía	302-1	41		
	302-4	41		
GRI 303 Agua	303-1	41-43		
	303-3	41-43		
	304-1	45-48		

GRI 304 Biodiversidad	304-2	45-48		
	304-3	45-48		
	304-4	45-48		
GRI 305 Emisiones	305-1	41		
	305-2	41		
	305-3	41		
	305-5	41		
GRI 306 Efluentes y residuos	306-2	44		
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores	308-1	31		
	308-2	38, 39, 44		

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	16-18		
	401-2	19		
GRI 402 Relación trabajador-empresa	402-1	16		
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo	403-1	20-22		
	403-2	20-22		
	403-3	20-22		
	403-4	20-22		
GRI 404 Formación y educación	404-1	22-26		
	404-2	22-26		
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	51		
	405-2	10		
GRI 406 No discriminación	406-1	27-35		
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	10		
GRI 408 Trabajo infantil	408-1	27-35		
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	27-35		
GRI 410 Prácticas en materia de seguridad	410-1	27-35		
GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas	411-1	27-35		
GRI 412 Evaluación de los derechos humanos	412-1	27-35		
	412-2	27-35		
	412-3	27-35		
GRI 413 Comunidades locales	413-1	36, 37		
	413-2	36, 37		
GRI 414 Evaluación social de los proveedores	414-1	31		
GRI 416 Políticas públicas	416-1	37, 38		
	416-2	37, 38		

Verificación externa

Grupo G's España Holdings 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 Ildfonso Mateos Ruiz. Se incluye a continuación el Informe de verificación externa.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO “G’S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. DEL EJERCICIO 2022/23

A los socios del grupo G’S ESPAÑA HOLDINGS, 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 2023, de grupo G’S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. que forma parte del Informe de Gestión del grupo G’S ESPAÑA HOLDINGS, 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 del grupo G’S ESPAÑA HOLDINGS, S.L., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del grupo G’S ESPAÑA HOLDINGS, 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 del grupo G’S ESPAÑA HOLDINGS, 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 del grupo G'S ESPAÑA HOLDINGS, 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 del grupo G'S ESPAÑA HOLDINGS, 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 2022/23.
- 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 2022/23.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022/23 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 del grupo G'S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de abril de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados



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.

15 de septiembre de 2023

Ildefonso Mateos Ruiz
Nº inscripción ROAC 4221

