

# INFORME NO FINANCIERO

## 2024-2025

Grupo G's España Holdings



1985 · 2025

# AÑOS

Cumpliendo  
nuestra promesa



1985 · 2025

**AÑOS**

Cumpliendo  
nuestra promesa

Este año celebramos cuatro décadas desde nuestra fundación en la Región de Murcia en 1985.

40 años de dedicación, entrega y esfuerzo, comprometidos por la agricultura y nuestra tierra.

Cumpliendo nuestra promesa, firmes al propósito de alimentar a millones de familias, hemos logrado construir una historia de éxito y dedicación que perdura a lo largo de los años.

Este logo refleja nuestra esencia y compromiso, nuestro foco por seguir evolucionando en España, siempre teniendo en mente nuestras raíces y buscando las mejores semillas para germinar y tener un cultivo exitoso.

Nuestro cuidado en el proceso de crecimiento ha ido acompañado de miles de personas que han formado, forman y formarán parte de la historia de G's.

Personas que han visto cómo un número pequeño de hectáreas se han convertido en las más de 5.800 actuales de producción, ubicadas en el territorio sudeste español, donde la inversión y tecnología nos ha permitido evolucionar constantemente.



# ÍNDICE

<b>Grupo G's España Holdings SL</b> .....	5 - 7
Nos guía una cultura corporativa .....	8
Nuestros productos .....	9 - 10
Cifras anuales .....	11
Principales impactos, riesgos y oportunidades .....	12 - 14
Política y procesos de remuneración .....	15
<b>1. Comprometidos con la RSC</b> .....	16
Grupos de interés .....	17 - 18
Asuntos relevantes .....	19 - 20
<b>2. Equipo G's Unido</b> .....	21 - 22
Personas al detalle .....	23 - 26
Somos Beneficios para toda la plantilla .....	26 - 27
Somos Seguridad & Salud .....	28 - 31
Somos Formación .....	32 - 36
Somos Ética y Derechos Humanos .....	37 - 45
Somos Planes de Igualdad .....	45 - 47
<b>3. Comunidad</b> .....	49 - 51

<b>4. Producto .....</b>	<b>52</b>
Calidad y seguridad alimentaria de los productos .....	53
<b>5. Medio Ambiente .....</b>	<b>54 - 57</b>
Energía .....	57 - 58
Agua .....	58 - 60
Materiales .....	61
Proporción de gasto proveedores .....	61
Residuos .....	62- 64
Biodiversidad .....	65 - 69
<b>6. Desempeño económico .....</b>	<b>70</b>
Valor económico .....	71
<b>7. Gobernanza .....</b>	<b>72 - 73</b>
Sobre el informe .....	74
Contacto RSC .....	74
Verificación externa .....	74

# 40 AÑOS DE CONFIANZA Y COMPROMISO



Nos sentimos muy orgullosos de haber formado parte durante 40 años del tejido productivo agroalimentario español y reafirmamos nuestra vocación de permanencia por muchos años más en esta, nuestra tierra.

Nuestra historia ha evolucionado junto a miles de personas que, con esfuerzo y compromiso, han hecho posible que sigamos siendo un referente de calidad e innovación en la agricultura.

Hoy miramos al futuro con ilusión, sabiendo que los retos que vienen son una oportunidad para seguir evolucionando, apostar por la digitalización y la sostenibilidad, y continuar alimentando a millones de familias con un producto que deleite a los consumidores.

Juntos y unidos seguiremos construyendo un futuro próspero para el campo.

Guy W. Shropshire CEO Grupo G's

# 40 AÑOS

## CUMPLIENDO NUESTRA PROMESA



40 años trabajando juntos, colaborando a que esta tierra sea más próspera, más productiva y más conocida.

Llevamos cuatro décadas empeñándonos en cumplir cada día nuestra promesa; eso son 14.600 días intentando producir con más calidad, en un número cada vez mayor de hectáreas de diferentes provincias, incorporando nuevos productos, abriendo nuevos mercados y aumentando el equipo de personas que forman parte de nuestra empresa.

Estamos firmemente comprometidos con el desarrollo de esta Región y con el resto de municipios en los que operamos, colaborando en el progreso de las comunidades locales y de su entorno medioambiental y social.

Nos esforzamos constantemente por estar a la vanguardia en la gestión de procesos, apostando por la más puntera innovación tecnológica y siempre enfocados en el incremento de la inversión y el desarrollo por medio de una producción agrícola sostenible.



Pedro Alfonso Garre, Director General Corporativo Grupo G's España

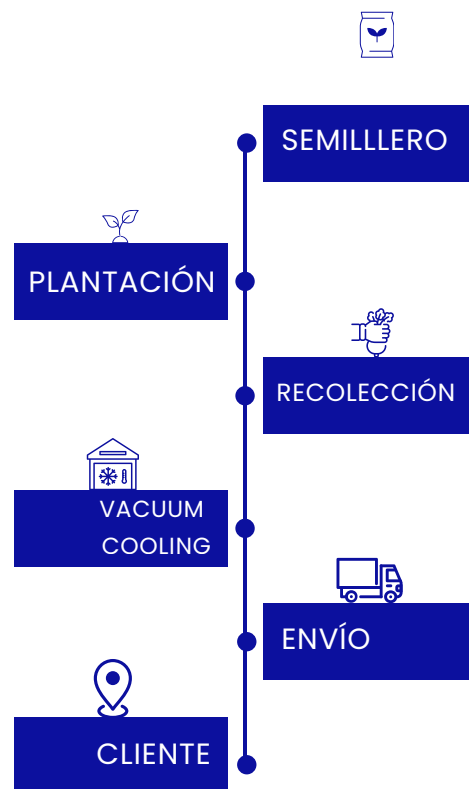
# GRUPO G's ESPAÑA HOLDINGS

Grupo G's España Holdings 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 Huércal-Overa) y Granada (Cúllar).

Las plataformas logísticas se sitúan en Torre Pacheco, Pozo Estrecho, Agost, Cuevas del Almanzora, Huércal-Overa, Cúllar 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

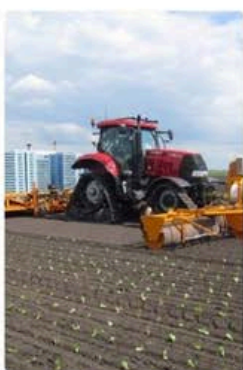
Grupo G's España Holdings centra su misión en un mensaje principal "Suministrar productos hortofrutícolas y de calidad que deleiten a nuestros clientes cada día y que se nos reconozca como excelentes agricultores orientados al mercado y proveedores de productos sostenibles, saludables y frescos y siempre 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.



**CONFIANZA**



**EFICIENCIA**



**CALIDAD**



**EXPERIENCIA**



**CAN-DO**

- Ser un Gran Lugar para Trabajar, donde se fomente la sinceridad, el respeto y el trabajo en equipo, en un entorno íntegro, ético y seguro.
- Ser una organización Lean altamente efectiva en todas las fases del proceso, desde la semilla a la estantería.
- Proporcionar una calidad y un servicio excepcional a nuestros colaboradores y clientes.
- Ser expertos en nuestro ámbito y nunca dejar de aprender.
- Estar comprometidos y motivados en nuestro continuo esfuerzo de adaptación y mejora.

## Nuestros productos

Grupo G's España Holdings engloba una gran variedad de productos como son el apio, variedades de lechugas, cebolleta, brócoli, rabanito y sandía.

**Grupo G's, el primer productor de apio y de lechuga iceberg de Europa**





**Comprometidos con la calidad  
desde la semilla.**



## Cifras anuales

Los datos responden a la campaña 2024-2025:

PERSONAS

**4.525**

FORMACIÓN

**+35.500**  
horas

PEDIDOS SERVIDOS

**66.472**

ÁREAS BIODIVERSIDAD

**295**  
hectáreas

VENTAS

**268**  
M€

ACCIONES  
COMUNIDAD

**29**



## 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:

- I. Evitar que se cometan determinados delitos, y
- II. 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:

<b>PREVENIR</b>	<b>DETECTAR</b>	<b>REPARAR</b>
<b>COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>		
<b>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS</b>		
<b>IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACION DE RIESGOS</b>		
<b>MEDIDAS DE CONTROL</b>		
<b>ELEMENTOS DE SOPORTE DEL SISTEMA DE GESTIÓN</b>		
<b>COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN</b>		

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.

## **El principal pilar sobre el que descansa el SGR es el de la confidencialidad**



## DEPARTAMENTOS

Jurídico, RRLL, Desarrollo & Talento y Seguridad y Salud.	Financiero	Informático	Lean	Calidad, seguridad alimentaria y medio ambiente
	Producción y recolección	Operaciones, almacenes y compras		



- 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 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.

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 son las correspondientes bandas salariales por puesto, elaborada en base a un proyecto de valoración de puestos.

Mediante la valoración de puestos facilitada por la plataforma Mercer-win, 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 a un valor estándar del rol, que se adapta a la banda salarial del país en el que ese puesto esté ubicado.

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.

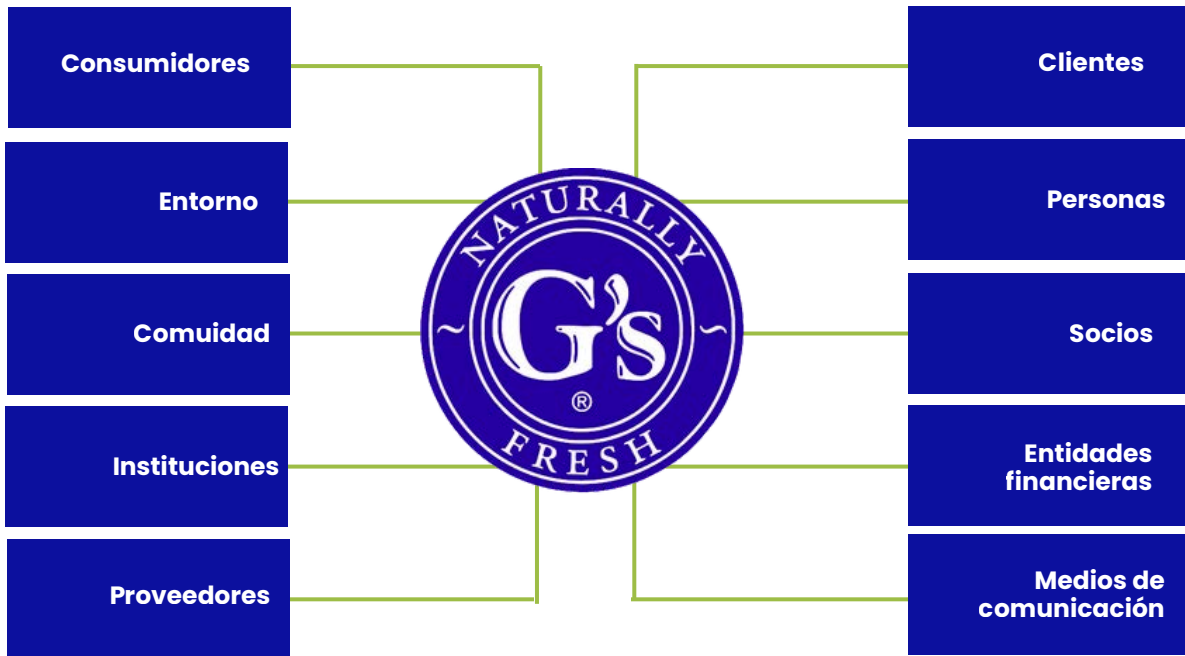
Cada trimestre, el Consejo de Administración se reúne para discutir sobre tendencias salariales, evolución de masa salarial, posibles subidas de salario, tanto a nivel general como extraordinario, así como para aprobar propuestas de Beneficios Sociales disponibles para la plantilla.

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

# COMPROMETIDOS CON LA RSC

# COMPROMETIDOS CON LA RSC

## Grupos de interés



**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.

**Clientes:** el equipo de G's España Holdings centra su labor en ofrecer el mejor producto, con la máxima calidad cumpliendo con el nivel de servicio y entregas a tiempo.

**Proveedores:** los servicios 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.

**Socios:** grupo de personas que tienen participaciones de las sociedades de G's, construyendo relaciones duraderas y estables desde el inicio.

**Entorno:** Grupo G's España Holdings se caracteriza por ser un negocio comprometido con el medio ambiente, minimizando los impactos y gestionando de manera adecuada los recursos disponibles.

**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.

**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.

**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.

**Entidades financieras:** empresas intermediarias que administran y dan soporte a G's. Relaciones basadas en estabilidad y transparencia.

**Medios de comunicación:** presencia y relación 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

Este año financiero 2024/2025 se ha realizado el análisis de doble materialidad conforme a la nueva directiva CSRD. En este ejercicio se han evaluado los impactos, riesgos y oportunidades, teniendo en cuenta el umbral de materialidad definido.

Como resultado se identificaron los siguientes temas, sub-temas y sub-sub temas materiales en los que ya estamos trabajando.

<b>E1 - Cambio Climático</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptación al cambio climático</li><li>• Energía</li><li>• Mitigación del cambio climático</li></ul>	<b>E2 - Contaminación</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contaminación del: aire, agua, suelo y de organismos vivos y recursos alimentarios</li><li>• Microplásticos</li></ul>	<b>E3- Recursos hídricos y marinos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agua</li></ul>
<b>E4 - Biodiversidad y ecosistemas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad</li><li>• Incidencias sobre la extensión y el estado de los ecosistemas</li></ul>	<b>E5 - Uso de recursos y economía circular</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Entradas de recursos, incluida la utilización de recursos</li><li>• Residuos</li></ul>	<b>S1 - Personal propio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Condiciones de trabajo</li><li>• igualdad de trato y oportunidades para todos</li><li>• Otros derechos laborales</li></ul>
<b>S2 - Trabajadores de la cadena de valor</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Condiciones de trabajo</li><li>• igualdad de trato y oportunidades para todos</li><li>• Otros derechos laborales</li></ul>	<b>S3 - Colectivos afectados</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos</li></ul>	<b>S4 - Consumidores y usuarios finales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Seguridad personal de los consumidores o usuarios finales</li></ul>
	<b>G1- Conducta empresarial</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cultura corporativa</li><li>• Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago</li><li>• Casos de corrupción y soborno</li></ul>	



	Relevancia para Desarrollo Sostenible	Medio	Alto	Muy alto
A	Gran Lugar para Trabajar			
B	Empleo Ético			
C	Agricultura Regenerativa			
D	Desperdicio Alimentario			
E	Reducción Emisiones GEI			
F	Biodiversidad			
G	Gestión del agua			
H	Compromiso con la Comunidad			

Después de la revisión y posterior aprobación por el Comité de RSC, se analizó cómo influye esos asuntos relevantes en nuestros grupos de interés prioritarios.

En la actualidad, teniendo en cuenta este primer análisis, nos encontramos en ese proceso de desarrollo.

G's reconoce que una empresa debe mantener una escucha constante y activa con sus grupos de interés, con el fin de fortalecer la organización y definir acciones concretas basadas en los resultados obtenidos.



# EQUIPO G's UNIDO



## EQUIPO G's UNIDO

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.

Grupo G's España Holdings 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.



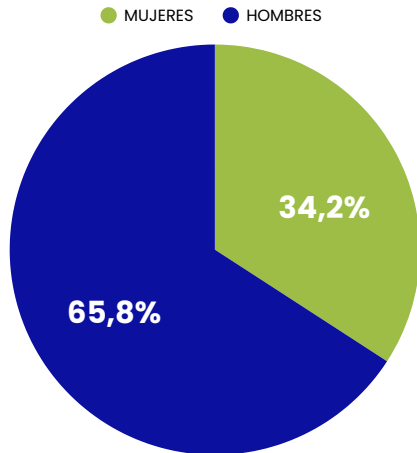
G's apuesta por la igualdad y diversidad de oportunidades, con un código ético fortalecido, que pone en valor los derechos humanos de cada miembro de la empresa.



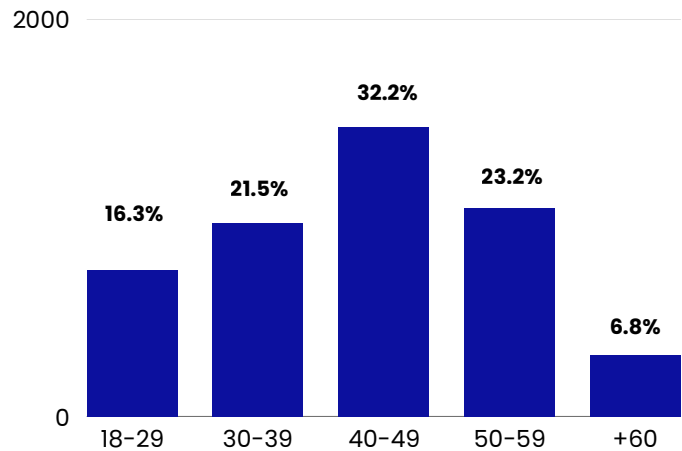
## Personas al detalle

Grupo G's España Holdings ha contado con 4.525 personas durante la campaña 2024-2025. A continuación, aparecen detallados todos los datos:

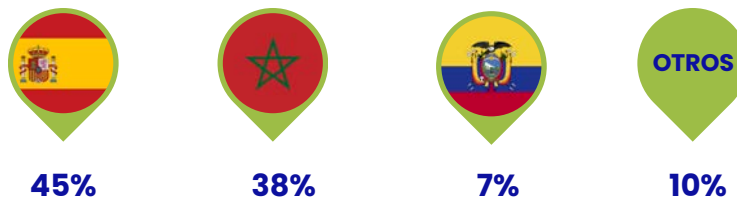
### SEXO



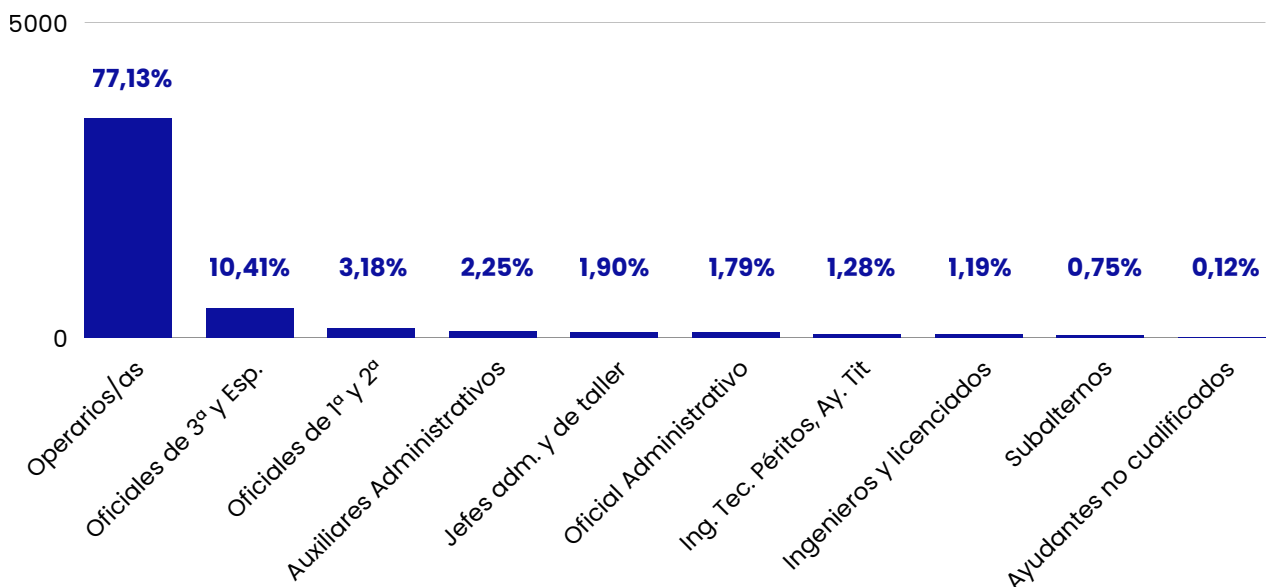
### EDAD



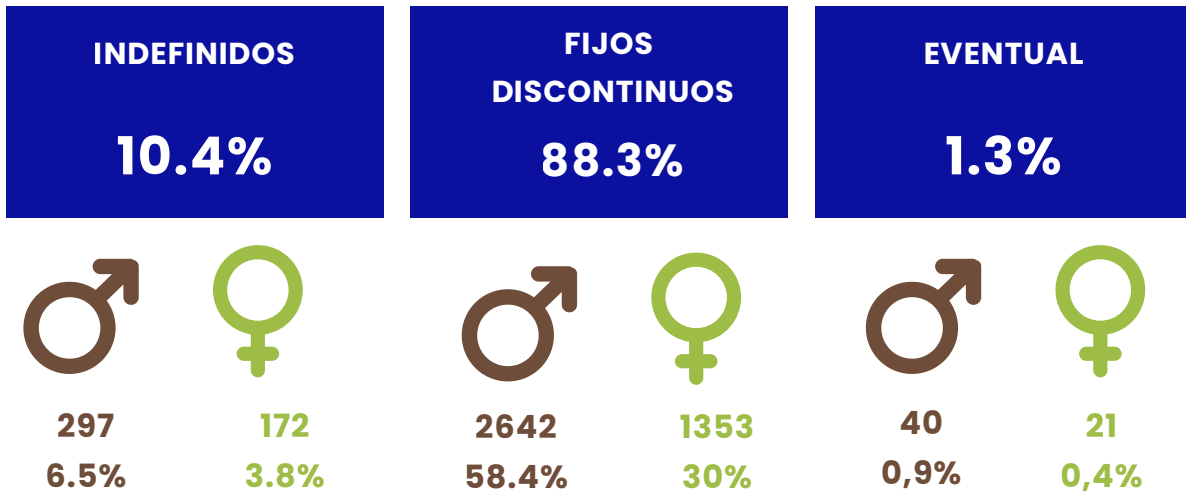
### PAÍS DE NACIMIENTO



### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

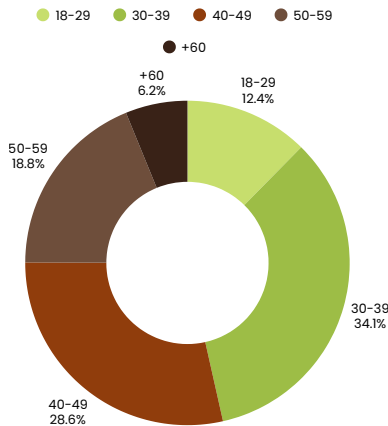


## TIPO DE CONTRATO

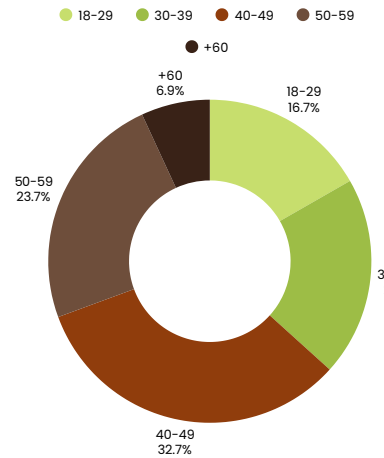


## CONTRATOS POR EDAD

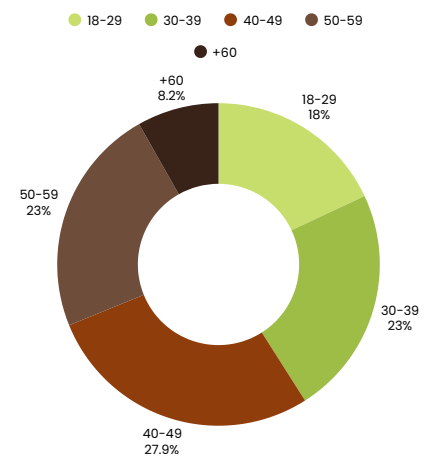
### INDEFINIDO



### FIJO DISCONTINUO



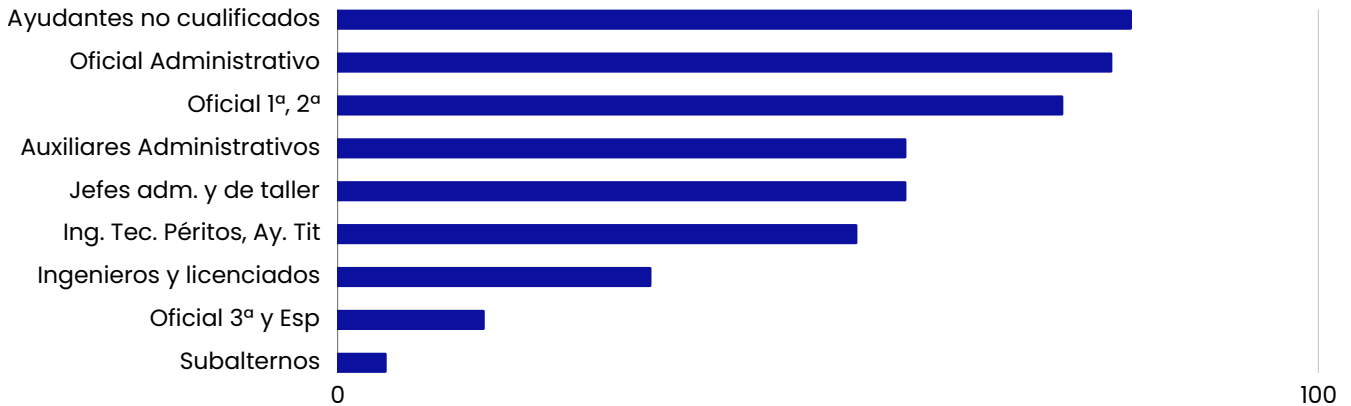
### EVENTUAL



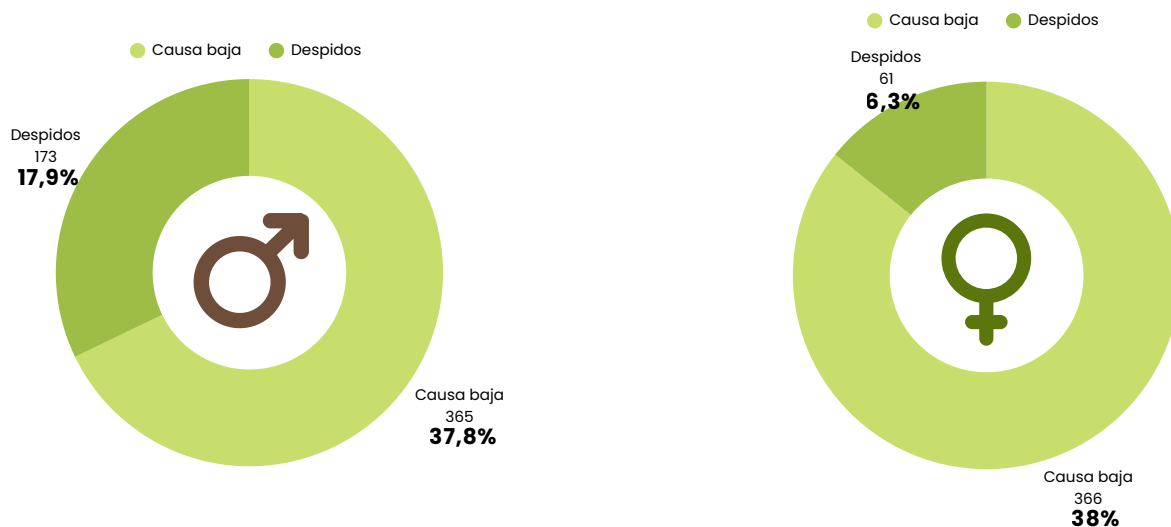
## CONTRATOS POR CATEGORIA PROFESIONAL

Dentro del tipo de contrato eventual y fijo discontinuo, más del 86% son operarios de campo y almacén, lo que supone un total de 3.459 personas.

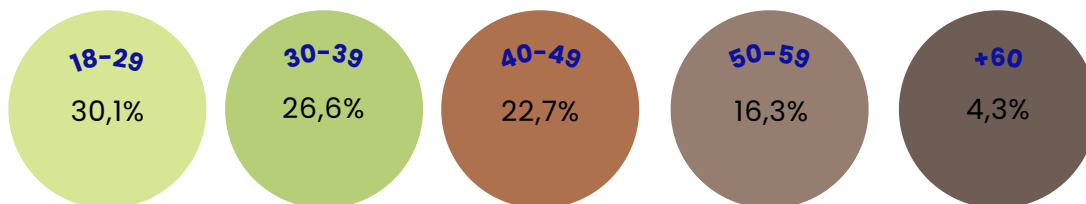
De los contratos indefinidos:



## DESPIDOS POR SEXO



## DESPIDOS POR EDAD



## DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El 90,6% de los despidos ha sido de operarios. El 9,4% restante se distribuye entre el resto de las categorías.

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 para toda la plantilla

Grupo G's España Holdings se fomenta que todas las personas tengan derecho a disfrutar de beneficios sociales a empleados.

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 indefinido).



- **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 indefinido).



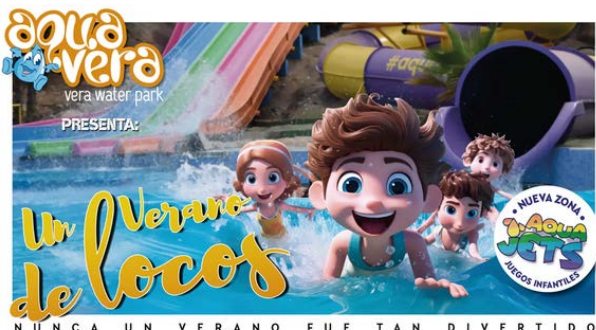
- Beneficios **FREMM.** G's está asociada con FREMM y tiene acceso a las ventajas que ofrecen a través de su página web (Disponible para alta dirección)
- Descuento en **Balneario de Archena.**



- Descuento en catálogo de cursos de formación/Máster en **UNIR y Universae**.



- Descuento en **Aquavera** para la temporada de verano para todo el equipo.



- Desde el año 2021 la empresa estableció un Beneficio Social en forma de **Seguro Colectivo de Vida/ Ahorro** accesible para empleados desde Dirección hasta línea 3 de responsabilidad. El Seguro consiste en una aportación de un 5% del Salario Bruto Anual que la empresa hace de aquellos miembros que voluntariamente forman parte de la póliza. Todo el que voluntariamente accede a la misma, ha de incluir en el seguro una cuantía desde 3% de su SBA.
- Incorporación del **Ticket Restaurante** con Edenred. (Disponible para personas con contrato indefinido).
- Incorporación esta campaña de **Taxdown**, una aplicación de asesoramiento fiscal para el ahorro de las personas de la plantilla para ahorrar en la declaración de la renta. (Disponible para personas con contrato indefinido)



## 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

**13.42**

ÍNDICE DE  
INCIDENCIA

**26.31**

TASA GENERAL DE  
ABSENTISMO

**17.7**

Formación en prevención de incendios



## COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

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

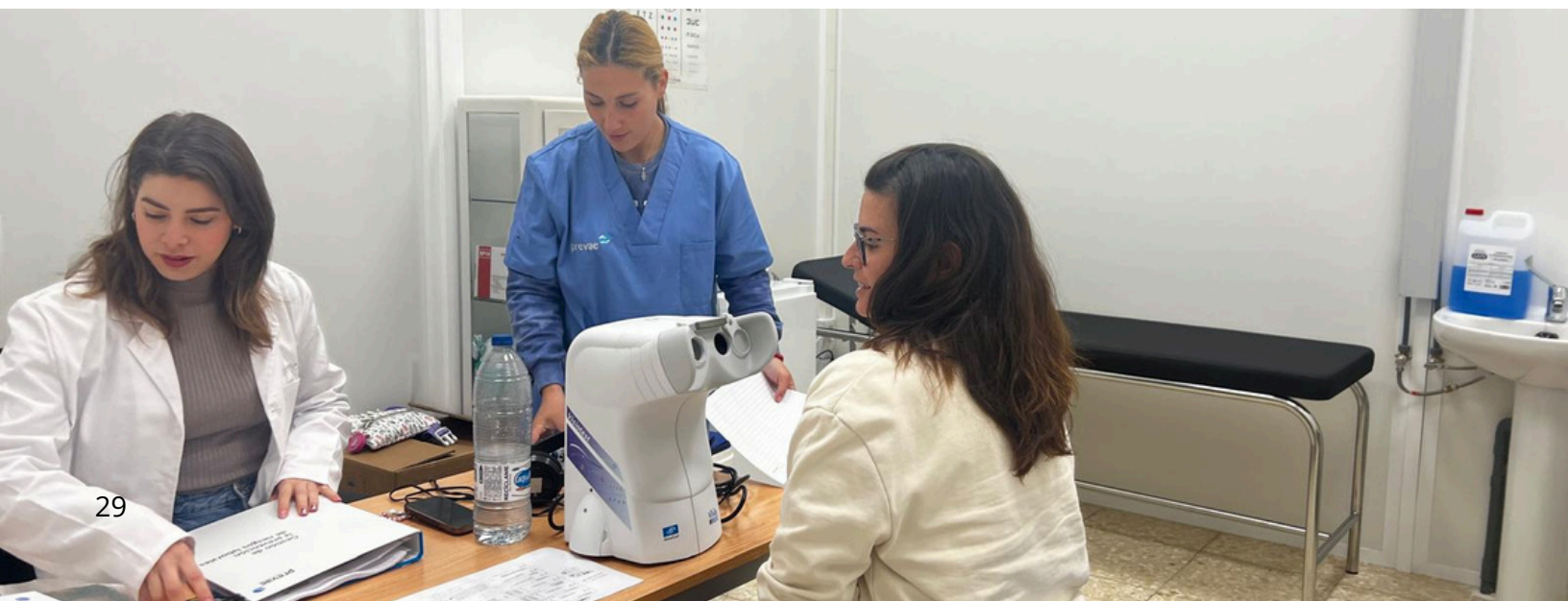
**1. Certificado de aptitud médico con limitaciones (médico del trabajo):** Una vez recibido el certificado de aptitud con limitaciones específicas se procede a una reevaluación del puesto de trabajo y las tareas asociadas al mismo, para establecer la compatibilidad de éstas con las limitaciones indicadas 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 (EPP):** Durante el periodo de observación o tras declaración de EPP, 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. Embarzadas:** 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.

Nuevo servicio de vigilancia a la salud



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

- **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. Además, en esta campaña hemos incorporado un **nuevo servicio de vigilancia a la salud** en las sedes de Pozo Estrecho y Águilas con el que logramos una mayor eficiencia a la hora de prestar servicio médico durante la jornada laboral.
- **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.
- **A intervalos periódicos.** Con la periodicidad que establece el servicio de vigilancia de la salud, se planifica antes de producirse el vencimiento.
- 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.

4. **Campaña de comunicación de seguridad y salud:** el Servicio de Prevención Mancomunado ha elaborado comunicaciones informativas para todas las unidades de negocio con los riesgos y situaciones inseguras más habituales, con el fin de un mejor conocimiento y concienciación de los trabajadores y mandos intermedios en seguridad y salud.

5. **Servicio Médico de Vigilancia de la Salud:** el grupo ha habilitado dos clínicas en sus sedes principales para realizar los reconocimientos médicos de las personas trabajadoras, así mismo, el servicio médico también presta asesoramiento y consulta a los trabajadores.



## Somos Formación

Grupo G's España Holdings Categoría Profesional	Personas formadas	Horas de formación	Coste (€)
Equipo Directivo	187	924	31.018€
Mandos Intermedios y Técnicos	913	8.355	77.958€
Profesionales Cualificados	1.560	8.979	70.590€
Profesionales No Cualificados	7.918	14.268	36.759€
<b>TOTAL</b>	<b>10.578</b>	<b>35.525</b>	<b>216.325€</b>

Tabla 1 Empleados y horas de formación por puesto de trabajo

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 2024-2025, 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, Calidad, Lean, Ética e Igualdad. Además de la formación en materia de Seguridad y Salud para el personal de oficina.
- Se consolida 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/u operaciones como base para favorecer el desarrollo de conocimientos técnicos y específicos en áreas como Electricidad, Frío Industrial, Hidráulica, Autómatas programables entre otros.

- Continuamos con la **Tractoescuela**, formación destinada a aquellas personas trabajadoras de área de campo que buscan mejorar su puesto de trabajo, formándose en el manejo de tractores, realizarán las prácticas y evaluación.
- Se profesionaliza la **formación dirigida a Gap Líder**, gracias a un estudio realizado de competencias técnicas y softskills. Esta formación se profesionaliza enfocando los contenidos al equipo de Gap Líder de Producción y Recolección y también divididos según los estilos de liderazgo.
- En esta campaña nace el **Proyecto DGen** donde la formación pasa a tener un papel principal en este **cambio cultural de la compañía**, iniciando en la primera fase con la instalación y puesta en marcha de la **Inteligencia Artificial** en los dispositivos de parte del equipo técnico a través de la herramienta CoPilot de Microsoft 365. Teniendo especial importancia la segunda fase con la capacitación en Gobierno del Dato para implantar las bases de la organización.
- Dentro de la identidad corporativa se instaura un nuevo modo de comunicación: **“Radical Candor”** Feedback directo, honesto y sincero donde se han formado más de 200 personas de diferentes puestos.
- **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: Management Accounts, Herramientas de gestión y fertirrigación para una agricultura sostenible, Programa para la mejora del desempeño en seguridad y salud, Interpretación de análisis de suelo y agua, Curso de Fertilización y Abonos, Control biológico de plagas en cultivos hortícolas, Formación en Programación, 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.

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 nuestro personal 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, permitiendo así un crecimiento mutuo tanto para la empresa como para el personal.

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

- **Formación Legal/Obligatoria:** Nuestro principal objetivo es asegurar que nuestro personal esté familiarizado 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. Dentro de esta área se incluye formación requerida por nuestro Servicio de Prevención Mancomunado y el Departamento de Calidad. Formación en materia de seguridad vial, primeros auxilios y gestión de crisis alimentarias, entre otras. Todas las personas de la organización deben estar formadas en metodología Lean y teniendo también especial foco en materia de Ética e Igualdad.
- **Formación de Grupo:** Estas acciones formativas están relacionadas con el desarrollo de la cultura empresarial, 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 compañía, provenientes de diversos departamentos, como Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Lean, Recursos Humanos, IT, entre otros. 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 equipos 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.



Formación Leading Others



Formación Tractoristas

Con el fin de desarrollar y reforzar las habilidades y competencias del equipo técnico 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 teleformación 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, IT, entre otros.
- **Mes del Bienestar.** Programa diseñado para potenciar la salud y bienestar; un mes con sesiones enfocadas en salud emocional, alimentación y deporte.

Formación Academia Gap líder



## 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 un equipo en España que centran su trabajo en la mejora continua de nuestras políticas y acciones consideradas como éticas, mediante la realización, supervisión y auditoría.

Los planes de igualdad de G's están realizados desde el Departamento de Relaciones Laborales Individuales de 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

Recursos Humanos gestiona los datos de todas las personas contratadas, 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 se ha 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 del personal 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:

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

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.

Todo el personal de Grupo G's España Holdings y de empresas de suministros y proveedores de servicios son provistos de canales de comunicación confidenciales para poder informar de forma anónima fallos en la implementación del código, garantizando la protección del denunciante (Canal de denuncias).

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:

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Proporcionar un trabajo regular:** no contratos irregulares, uso excesivo de contratos de duración limitada.
- **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 del personal, 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.

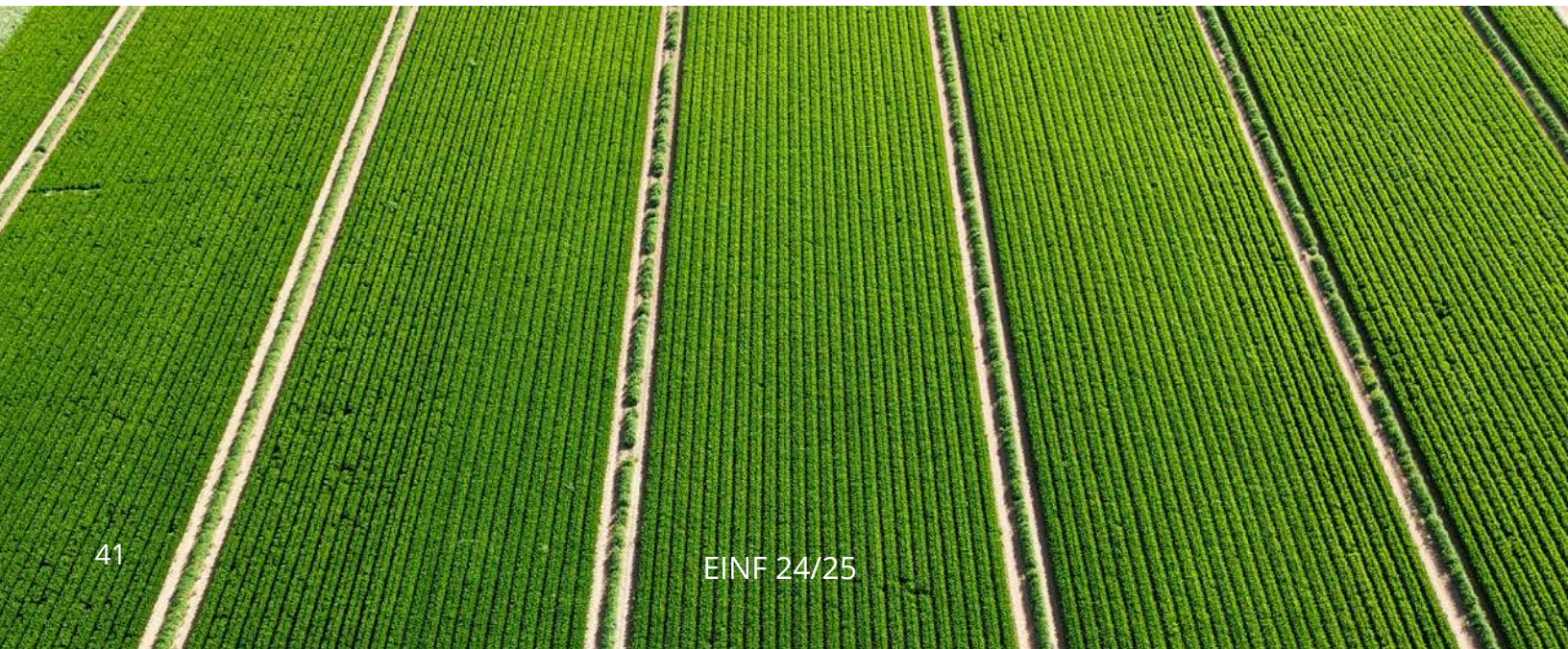
## **EVALUACIÓN DE PROVEEDORES**

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 2024/2025 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 implementado 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 y cadena de suministro, 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 personal está sufriendo o ha sufrido algún tipo de explotación laboral. Entre estos procesos, también se le comunica los canales disponibles a todo el equipo que entra por primera vez al Grupo para denunciar cualquier conducta que pueda ser considerada como explotación. Con la nueva actualización de la política, se prevé llegar a toda la cadena de suministro y analizar el riesgo que permita la realización de auditorías a terceros en caso de considerarse necesario.

Comunicado interno para informar sobre cómo detectar esclavitud moderna

**• ¿Qué es una Alerta Amarilla?**

Señales de alerta sobre prácticas dudosas o injustas, pueden indicar riesgos de abuso, explotación o mala praxis, **vulneran principios éticos fundamentales**.

El saber identificarlas **nos permiten comunicar incidencias** internamente y con externo o proveedores.


**• ¿Cómo registrarlo?**

Usar el canal de denuncias


**• ¿Cómo la identificamos?**

1. **Garantizar la protección de la persona vulnerada**
2. **Evaluar, puntuar y categorizar los riesgos**
3. **Definir un plan de acción**



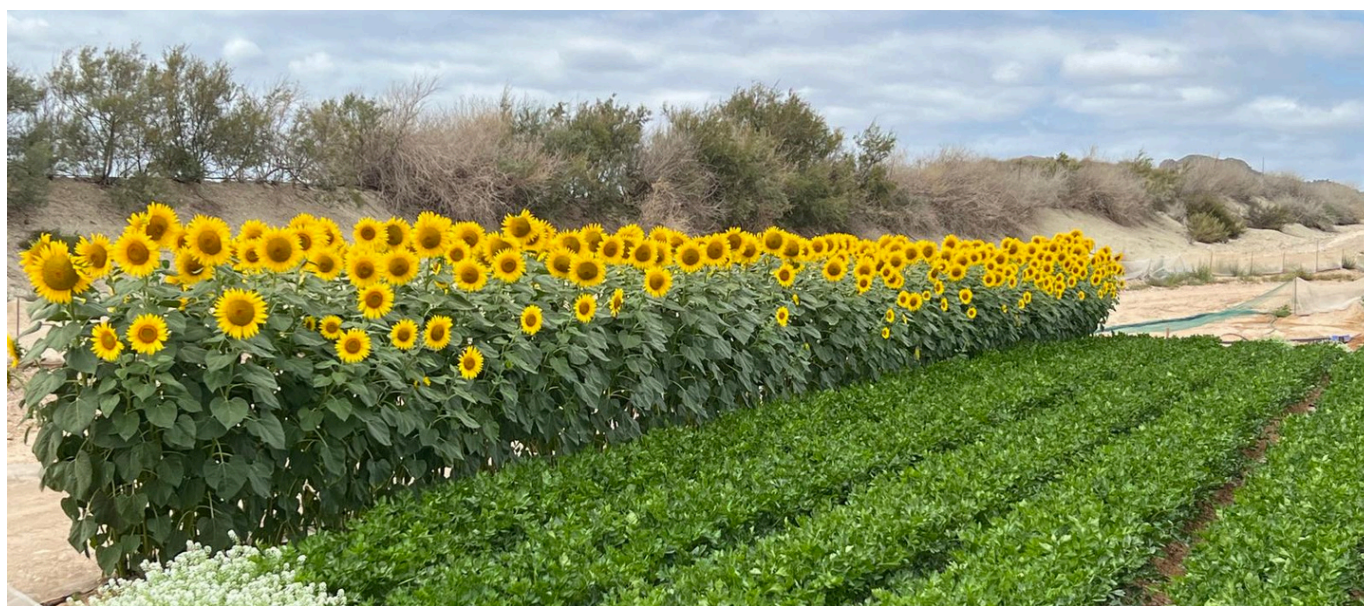


IDENTIFICAR | PROTEGER | INVESTIGAR | ACTUAR



Automatización del pack de **Cumplimiento para proveedores** producto fresco, socios, contratistas, empresas de transporte, y demás proveedores 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, 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 y actualizado a la actual legislación "*orden Gecco*". 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.



Se ha actualizado el software del procedimiento **para formalizar denuncias y quejas Grupo G's España Holdings**, para su cumplimiento con la 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 todo el personal de la empresa puede 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.

Todo el personal 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 del personal, 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: Un código QR donde las personas trabajadoras podrán en su idioma interponer una denuncia anónima y confidencial, bien escrito o mediante voz.

Este procedimiento, además del canal de denuncias en sí, ha sido notificado a todo el personal 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, negociados con la representación del personal.

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.

Ligados a los planes de igualdad, esta campaña nos hemos propuesto que la plantilla esté formada en los aspectos básicos de igualdad, en la legislación vigente que rodea este aspecto, en cómo usar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y en la gravedad de esta situación con ejemplos de sentencias judiciales de la vida real. Además, dependiendo del puesto, se han realizado cursos de igualdad personalizados, haciendo más hincapié en distintos aspectos según las tareas a desempeñar.

Así mismo, se han realizado formaciones de este tipo a las nuevas contrataciones, formando parte, desde el inicio de la campaña, de una parte, esencial de su plan de incorporación.

Se está trabajando en la renovación de los planes de igualdad existentes, con la finalidad de no quedarnos atrás en el cumplimiento.

El Grupo, comprometido con la igualdad, ha ido proponiendo, y lo seguirá haciendo en los futuros planes de igualdad, medidas para conseguir, todavía más, reducir la posible brecha salarial que se encontrasen en las auditorías salariales, fruto de los planes de igualdad y de la legislación vigente.

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 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.

Finalmente, destacar que la empresa, además de estar adherida a la iniciativa **“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”**, donde se ha favorecido la incorporación de mujeres víctima de estos hechos e incluso se ha pactado la aprobación de un protocolo contra la violencia de género en Grupo G’s, hace dos años la empresa recibió 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.

## **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



# COMUNIDAD



## COMUNIDAD

La participación y colaboración con la comunidad local es una parte de nuestra estrategia de ESG. 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. Esta campaña se ha realizado un total de 29 acciones y 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
- Patrocinio de actividades
- Voluntariado corporativo

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



Mercadillo solidario Prometeo



Recogida de alimentos de Navidad



Proyecto Sowing Seeds

## 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
- **5 al día:** Asociación que trabaja por la promoción del consumo de frutas y hortalizas y la divulgación de sus efectos beneficiosos sobre la salud.

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.

## PATROCINIOS

Durante esta campaña G's ha apostado por el patrocinio de varios proyectos locales como los siguientes:



Patrocinio Residencia Lola del Pasico Torre Pacheco



### Colaboración con la Residencia Asprodalba en Vera

Un espacio para mejorar la calidad de vida de 11 personas con discapacidad intelectual.

### Patrocinio Roldán FSF Femenino 24/25

Equipo de Primera División que compite por títulos como la Copa de la Reina o la Supercopa de España.



### Patrocinio Oficial FC Cuevas del Almanzora en la temporada 24/25

El primer equipo de fútbol de Cuevas del Almanzora situado en División de Honor Andaluza Grupo 2.



# PRODUCTO



## Calidad y seguridad alimentaria de los productos

La calidad 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 condiciones óptimas.

La empresa ha creado una plataforma para realizar conversaciones de seguridad alimentaria para gestionar y controlar las posibles incidencias de seguridad alimentaria que puedan producirse en las instalaciones de la empresa a lo largo de toda la cadena de producción. Cada semana se revisan las conversaciones realizadas la semana anterior para proponer planes de acción y cerrar aquellas que se hayan solucionado. Todas las incidencias relacionadas con calidad y seguridad alimentaria son semanalmente evaluadas con los departamentos implicados para, analizar las causas y establecer acciones para minimizarlas. Estas incidencias y las acciones para minimizarlas son reportadas periódicamente a Dirección.

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.

Los Departamentos de Calidad & Seguridad Alimentaria ofrecen 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 2024-2025 es:



# MEDIO AMBIENTE



## Medio ambiente

Los certificados medioambientales y de calidad y Seguridad Alimentaria 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 complemento privado (addon) al estándar GLOBALG.A.P., diseñado específicamente para productores que abastecen al minorista Tesco. El módulo se centra en la gestión de la Lista de Productos Fitosanitarios (PPPL) y otros aspectos clave del control en finca como son: sistema de gestión de calidad, aplicación de productos fitosanitarios, sistema de monitoreo de residuos y trazabilidad y segregación.
- **Selected Farm Produce Standard (M&S)** es un protocolo que necesariamente deben cumplir y certificar para los proveedores que suministran a la cadena comercial de productos frescos de supermercados británicos Marks and Spencer. El estándar cubre aspectos clave como:
  - Seguridad alimentaria, incluyendo contaminación microbiológica, física, química y alérgenos.
  - Gestión integral basada en Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC), desde selección del sitio, cultivo, insumos, hasta cosecha y, en su caso, empaquetado.
  - Alineación con normas reconocidas como GLOBALG.A.P., junto con la política de plaguicidas de M&S y con la certificación LEAF Marque.

- Módulos específicos bajo el programa Farming with Nature para reforzar el enfoque ambiental, incluyendo manejo del paisaje, planificación de biodiversidad, monitoreo de especies, y colaboración más allá de la finca
- **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.
- **AH-DLL GROW** es un add-on privado de Global Gap específicamente diseñado para productores de frutas y hortalizas que suministran directamente o mediante intermediarios a Albert Heijn (Países Bajos) y Delhaize (Bélgica). Está basado en la gestión de riesgos en las explotaciones en tres áreas clave: monitorización de residuos, higiene y cuerpos o sustancias extrañas.
- 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.
- **Acreditación del cumplimiento de la ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor.** Esta ley surgió inicialmente en 2017 y tras varios cambios, se publicó la que actualmente está en vigor en el año 2020 con el objetivo principal de asegurar que las actividades agrarias, ganaderas e industriales del entorno del Mar Menor se realizan de forma sostenible, minimizando el impacto ambiental de las mismas en general, y sobre el Mar Menor en particular.

Las principales medidas establecidas se pueden resumir en:

- Fertilización sostenible (orgánica e inorgánica)
- Gestión de los recursos hídricos (origen, aplicación eficiente y cumplimiento de dotaciones)
- Establecimiento de barreras vegetales
- Cultivo y laboreo en función de las curvas de nivel
- Cumplimiento de los ciclos máximos de cultivos establecidos
- Gestión de residuos plásticos

Desde el año 2023 es obligatorio contar con los servicios de una Entidad Colaboradora de la Administración Agraria de la Región de Murcia (ECARM) acreditada por ENAC para la ISO 17020 Tipo C. Estas ECARM deben ser contratadas por las explotaciones agrícolas para certificar periódicamente el cumplimiento de la Ley 3/2020. En G's contamos desde el año 2023 con el certificado que acredita el cumplimiento de esta Ley en todas las productoras que operan en el entorno del Mar Menor.

## 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 DE ENERGÍA	UNIDADES	ENERGÍA CONSUMIDA (MJ)	Kg CO2 PRODUCIDO
Gasoleo A	410.792	15.610.096	369.713
Gasoleo B	1.930.256	73.349.728	1.737.230
Electricidad	3.044.477	10.960.117	1.948.465

### ALMACENES:

TIPO DE ENERGÍA	UNIDADES
Electricidad	6.045.141

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.
- Almacén: ampliación de la cantidad de energía procedente de fuentes renovables (energía solar).
- Cambio del líquido refrigerante de las cámaras por otros menos contaminantes.
- Adquisición de dos vehículos 100% eléctricos para su uso en semillero.
- Adquisición de quads/motos eléctricas en las zonas de producción que sea posible su uso.
- Adquisición de vehículos híbridos.

Dentro del ámbito de la medición del uso de energía, en el grupo se realiza el Cálculo de la Huella de Carbono de forma anual para los alcances 1 y 2 desde la campaña 19/20.

## 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 van encaminadas a una optimización del uso del agua en todas las zonas y etapas del proceso de producción.

El consumo de agua en las fincas de Grupo G's España Holdings durante la campaña 2024-2025 es de 12.374.840 m<sup>3</sup> (en este dato no se incluye el agua de fincas tuteladas). El consumo de agua de los 7 almacenes de los que dispone la empresa es de 34.953 m<sup>3</sup>.

Este recurso natural tan valioso y necesario, hace, dada su escasez e incertidumbre en cuanto a disponibilidad, necesario buscar alternativas de reutilización.

G's es consciente de la necesidad de un uso sostenible del agua. Existe actualmente diversos proyectos/sistemas que permiten una optimización.



- Monitorización del agua en el suelo. Esto es algo que en el Grupo G's España Holdings lleva haciéndose desde hace 20 años. Además, se han realizado pruebas para medir los niveles de fertilizante y minimizar el impacto ambiental. Las aplicaciones móviles de los teléfonos actuales permiten un acceso rápido y cómodo a estos datos para poder planificar el riego fácilmente.



Se ha comprobado que la monitorización del agua del suelo permite ahorros de agua de al menos un 20%.

- Programación del riego en base a sensores de humedad del suelo con el objetivo de incrementar la eficiencia del uso del agua, garantizar el adecuado estado hídrico de la planta, asegurar la calidad del cultivo, minimizar las pérdidas de agua y fertilizantes por drenaje fomentando así el ahorro de agua.
- Revisión y mantenimiento periódicos de las instalaciones de riego para minimizar pérdidas por daños estructurales.
- Planificación a medio plazo de sustitución de los sistemas de riego más antiguos por otros más eficientes.
- Inversión en construcción/ampliación de embalses.



- Deshidratación natural de los restos de las aplicaciones de productos fitosanitarios 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. Este sistema se denomina "Heliosec".



- El Grupo G's España también cuenta con el Sistema Phytobac para dar una solución sostenible a la eliminación de los efluentes o restos de la limpieza de equipos de aplicación de productos fitosanitarios. Es un sistema similar al descrito en el apartado anterior.

Ambos sistemas son un área de mejora para la empresa:

- Heliosecc: uno instalado y otro compuesto por dos dispositivos para optimizar la gestión de los efluentes contaminados.
- Phytobac: actualmente el grupo dispone de 8 dispositivos repartidos por las diferentes zonas de producción y está previsto seguir ampliando.
- Medida de la eficiencia del uso del agua (EUA): En G´s medimos anualmente la eficiencia del uso del agua que empleamos en producir nuestros cultivos (m<sup>3</sup> agua empleados para producir 1 ton de producto). Este indicador nos permite evaluar la eficiencia de las medidas implementadas en la optimización del uso del agua y tomar acciones para mejorarla en zonas o cultivos concretos si fuese necesario.
- Cálculo de la Huella Hídrica: Como parte de la estrategia de sostenibilidad, en el año 2024 realizamos el cálculo y verificación por parte de una entidad externa de nuestra huella hídrica, usando la metodología Water Footprint Network, sobre los datos de la campaña 22/23. Este cálculo nos permite identificar cómo se reparte el consumo de los recursos hídricos en los diferentes cultivos y zonas de producción y acredita la fiabilidad de los datos empleados para realizar el cálculo. Nos hemos marcado realizar el cálculo de este indicador cada dos años por lo que el próximo cálculo e informe se prevee tener verificado para el año 2026.
- Instalación de contadores volumétricos con seguimiento digital: Esta medida nos permite llevar un control exhaustivo de los consumos por finca, cultivo pudiendo realizar un seguimiento en continuo y en tiempo real.



## 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 2024-2025:



## 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. El Departamento de Compras es el encargado de ejecutar todas las compras en Grupo G's España Holdings, tramitando 38.374 solicitudes de compra durante la campaña 2024-2025. La clasificación de los proveedores se realiza en diferentes secciones:

PROVEEDORES	LOCAL	NO LOCAL
Packaging	33%	67%
Fitosanitarios, Agroquímicos, Semillas y Productos Agrícolas	70%	30%
Mat. Oficina, Limpieza, Consumibles Print Room, Epi's y Mobiliario	83%	17%

## Residuos

Grupo G's España Holdings evalúa e identifica sus impactos ambientales. Cada vez que se genera un residuo, el Departamento de Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente 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

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.

El grupo apuesta por la formación específica en esta área del personal implicado para asegurar una correcta segregación y posterior gestión. Para ello, la campaña 24-25 se creó una formación específica en este área y una programación para impartirla al personal relevante de campo, talleres y almacén y actualmente se continua con la misma.

Además, actualmente se está valorando con varias empresas de gestión y compactación de residuos la instalación de compactadoras en los principales almacenes donde se centraliza la gestión del mayor volumen de residuos no peligrosos con el objetivo principal de optimizar la segregación y acúmulo de estos residuos, así como su posterior gestión y la posibilidad de segregar y valorizar nuevos residuos cuyo destino actual es vertedero.



**GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS (CAMPAÑA 2024-2025):**

TIPO DE RESIDUO	KILOS	VS AÑO PASADO
Baterías	698	-12%
Filtros	1.681	61%
Trapos y absorbentes contaminados	967	117%
Aceite	16.000	37,6%
Aerosoles	295	-45,9%
Tubos fluorescentes	84	-11,6%
Pilas	8	60%
Pintura	61	-10,3%
Plástico	4.930	205,8%
Sepiolita	279	30,3%
Fitosanitarios	680	4,3%
Tierras contaminadas	34	Primer año de reporte
Envase metal contaminado	183	Primer año de reporte

TIPO DE RESIDUO	KILOS	VS AÑO PASADO
Toner	7	Primer año de reporte
Grasa	30	Primer año de reporte

Los porcentajes en positivo o negativo indican la reducción con respecto a la campaña 2023-2024.

**GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS (CAMPAÑA 2024-2025):**

TIPO DE RESIDUO	KILOS	VS AÑO PASADO
Basura	1.094.898	51%
Papel y cartón	58.466	-48%
Aluminio	2.458	75%
Madera	68.080	265%
Malla	6.340	101%
Manta térmica	153.510	-59%
Plástico	1.071.240	2%
Metal (Chatarra)	130.641	208%
Residuos vegetales	1.107.820	-28%

## Biodiversidad

Grupo G's España Holdings gestiona numerosas fincas, 3 de ellas 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, que establece una serie de medidas encaminadas a minimizar la contaminación de suelo y aguas subterráneas entre las que destacan:

- Gestión sostenible de fertilizantes nitrogenados
- Gestión eficiente del riego
- Establecimiento de barreras vegetales perimetrales

Grupo G's España Holdings S.L. cumple con esta legislación desde la publicación de la misma en todas las áreas legisladas, pero además destaca en el cumplimiento de las superficies destinadas a implementación de setos autóctonos y uso de sensores de humedad de suelo para apoyo al riego, medidas que, aunque se adecuaron para cumplir con esta ley, ya estaban implementadas previamente.

En general, las principales acciones que se llevan a cabo para reducir el impacto de las actividades productivas en las áreas de producción del Grupo son:

- Plantación y mantenimiento de **barreras vegetales y áreas destinadas a la biodiversidad**. Actualmente hay destinadas un total de 295 hectáreas en la zona del Campo de Cartagena, Águilas, Jumilla, Agost, Almería y Granada 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, fomentando el control integrado de plagas.

También atraen a pájaros insectívoros que permanecen en las fincas y alrededores, proporcionándoles alimento y refugio.

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

- Plantación de **bankers en márgenes y entre cultivos**: Como estrategia para minimizar el uso de fitosanitarios, incrementar la diversidad de especies e interconectar los hábitats existentes en las parcelas, se han adoptado en cultivos convencionales medidas que ya se realizaban en ecológico como son la plantación de bankers o líneas de cultivo de cereales, lobularia, y/o girasol a la vez que los cultivos comerciales. Esta estrategia está teniendo buenos resultados en cuanto a calidad de los cultivos y reducción de uso de fitosanitarios, y se está haciendo poco a poco extensiva a todas las zonas de producción.



- **Cría y suelta de fauna auxiliar beneficiosa**: Para asegurar el establecimiento de la fauna auxiliar en las barreras vegetales y bankers instalados en las fincas, se han construido unos invernaderos en los que se crían diversos insectos beneficiosos como mariquitas o pulgones de la cebada para su posterior suelta en las fincas comerciales.



## HÁBITATS Y ESPECIES PROTEGIDAS

G's apoya y fomenta la biodiversidad preservando zonas naturales y creando nuevas áreas dedicadas a biodiversidad en las zonas agrarias.

En las fincas se fomenta la plantación de diversidad de plantas autóctonas para fomentar el establecimiento de insectos polinizadores y beneficiosos. Desde que comenzamos a trabajar en esta área (año 2012), se ha detectado cada año nuevas especies de polinizadores en las diferentes fincas, algunas de ellas incluidas en la Lista Roja de Especies Amenazadas por la UICN.

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.

Otra medida en este sentido es la instalación y creación de diversos tipos de refugios y/o hábitats en nuestras fincas para distintas especies, algunos ejemplos son:

- Hoteles de insectos
- Zonas de reposo de aves en embalses
- Refugios de reptiles/anfibios
- Refugios para aves

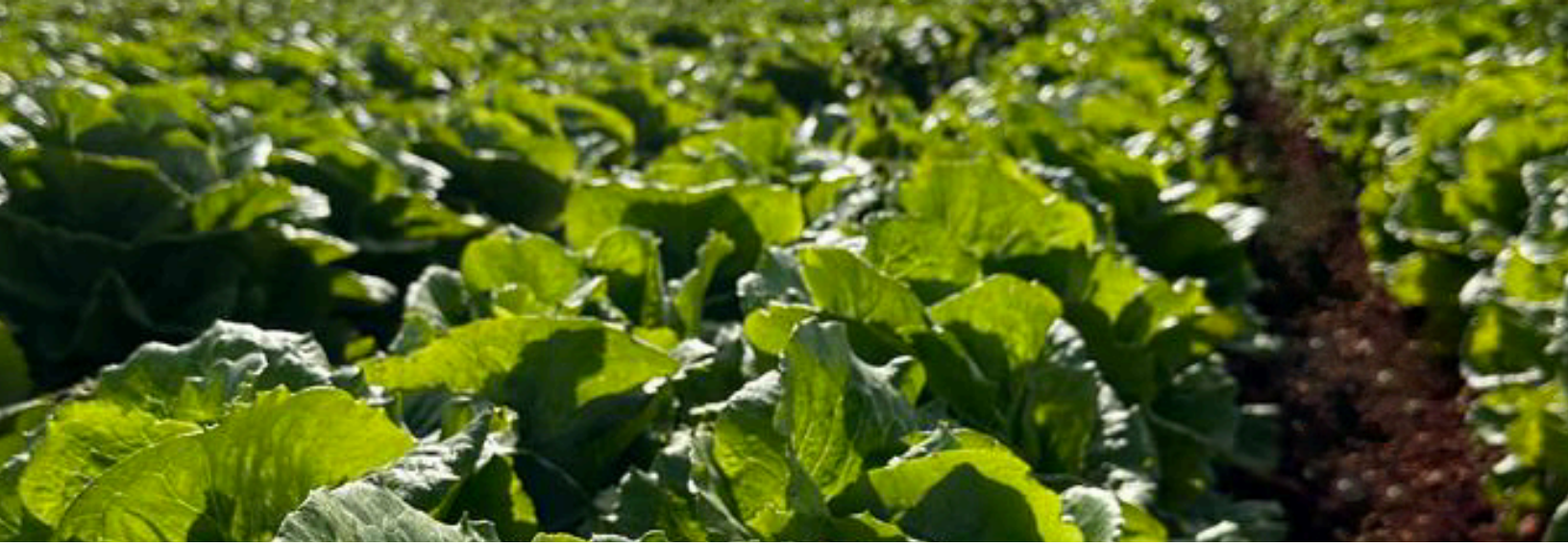




Como parte del compromiso de Grupo G's España con la sostenibilidad en general y el fomento de la biodiversidad en particular, también estamos participando en varios proyectos de la Fundación Biodiversidad en colaboración con la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), así como algunos centros de investigación (Centro de Edafología y Biología del Segura (CEBAS-CSIC).

En concreto, los proyectos Agrosimbiosis y NewAgroMarMenor, ambos con el objetivo principal de fomentar la biodiversidad y proteger y minimizar la contaminación de los acuíferos en el entorno del Mar Menor. Estas iniciativas, centradas en la mejora de la biodiversidad mediante el refuerzo de estructuras vegetales con plantas autóctonas, promueven un ecosistema más resiliente y diverso. Además, buscan mitigar los impactos de la actividad agrícola en esta región, reduciendo la contaminación y mejorando la calidad del suelo y del agua. Con estos proyectos, G's España no solo protege y restaura los hábitats naturales, sino que también contribuye a la sostenibilidad de la agricultura local, beneficiando tanto al medio ambiente como a las comunidades agrícolas.





## **AGRICULTURA REGENERATIVA**

Gó's ha adoptado diferentes estrategias de sostenibilidad basadas en la ciencia y en los principios de agricultura regenerativa que son aplicadas en las diferentes zonas de producción.

A grandes rasgos, estas estrategias se centran en:

- Minimizar el impacto del uso de fertilizantes y fitosanitarios
- Mantener y mejorar la salud de nuestros suelos
- Gestión eficiente de los recursos hídricos
- Biodiversidad

Para poder medir de forma efectiva la implementación de estas estrategias en las diferentes fincas y zonas de producción se han desarrollado una serie de indicadores que son anualmente medidos, evaluados y clasificados según su grado de consecución.

Para esta clasificación se han establecido tres niveles de grado de cumplimiento (bronce, plata y oro) en los indicadores medidos, algunos ejemplos de estos indicadores son:

- % de materia orgánica en suelo
- Proporción de fertilizantes nitrogenados orgánicos vs inorgánicos
- Grado de laboreo o labranza en suelos
- Diversidad de especies
- Impacto ambiental del uso de fitosanitarios
- Eficiencia de uso del agua

Anualmente tras la evaluación de cada uno de los indicadores en las zonas de producción se traslada a los agricultores para continuar con las medidas implementadas y/o proponer nuevas estrategias encaminadas a la consecución del cumplimiento en los grados más altos.

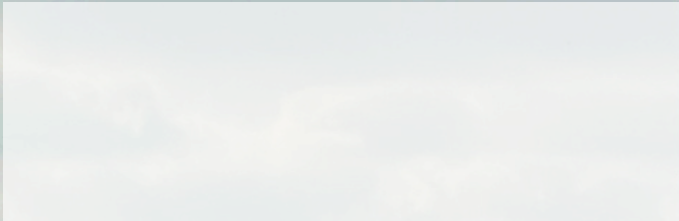
# DESEMPEÑO ECONÓMICO

## Desempeño económico

Grupo G's España Holdings opera desde hace 40 años, aumentando hectáreas de cultivo, variedad de productos, y volumen de personas. Además de ser una fortaleza llevar años en el sector, 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 €)	2024-2025
Ventas y otros ingresos de explotación	268.565
Ingresos financieros	431
Resultado por enajenación del inmovilizado	1.275
Costes operativos	167.947
Sueldos y prestaciones a empleados	70.251
Valor económico retenido	29.523



# GOBERNANZA



## 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 2024 el 80% 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.

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: 30%
- Mayores de 50 años: 70%

## 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 2024-2025.

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](mailto:rsc@gsggrupo.com).

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

## 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 Ildefonso 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 2024/25**

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 2025, 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 2024/25.
- 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 2024/25.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024/25 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 tercer 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 2025 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



# INFORME NO FINANCIERO

## 2024-2025

Grupo G's España Holdings



1985 · 2025

# AÑOS

Cumpliendo  
nuestra promesa

### **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 2025



Ildfonso Mateos Ruiz  
Nº inscripción ROAC 4221

