



GB FOODS

Celebrating local flavours

Estado de Información No Financiera Consolidado 2025

Grupo GBfoods
Marzo 2026

Índice y guion sobre el contenido

1. Información general sobre la compañía

- 1.1. Modelo de negocio
- 1.2. Entorno de mercado
- 1.3. Estrategia de negocio

2. Aspectos sobre la gestión medioambiental

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

3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos

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

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

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

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

- 5.1. Compromiso con la sociedad y las comunidades locales

6. Anexos

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



1. Información general sobre la compañía

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

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

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

A fecha 15 de diciembre de 2025, GBfoods ha adquirido un negocio en Senegal. Dado que su plantilla media y su volumen de facturación representan menos del 10% del total consolidado del Grupo, no se incluye en el presente Estado de Información.

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



1.1 Modelo de negocio

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

El propósito ***Celebrating Local Flavours*** pone en valor los sabores auténticos y locales de nuestras recetas, gracias a un gran equipo de expertos locales que combina un profundo conocimiento de la herencia culinaria y las tradiciones de cada país en el que operamos con una visión global de las tendencias internacionales y las preferencias de los consumidores. Es así como la compañía puede ofrecer soluciones culinarias específicas para cada geografía en la que está presente y llegar a ser la elección preferida por millones de familias en un mundo cada vez más conectado y abierto, y en el que la diversidad cultural es sinónimo de riqueza.

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

La receta GBhood



Proximity

Mostramos cercanía con una mentalidad local



Ownership

Confiamos y empoderamos a nuestros equipos



Joy

Celebramos y mostramos pasión en todo lo que hacemos



Authenticity

Sacamos lo mejor y más auténtico de cada persona

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

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

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

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

Hoy, con una facturación de 1.441 millones de euros y un equipo de alrededor de 3.628 empleados, el Grupo está presente en España, Italia, Países Bajos, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia, Suecia y más de 30 países de África.

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

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

- **División Europa** (67 % de las ventas en 2025, un 71 % en 2024). Con presencia principalmente en 8 países (España, Italia, Países Bajos, Bélgica, Francia, Alemania, Finlandia y Suecia).
- **División África** (33 % de las ventas en 2025, un 29 % en 2024). Con presencia en más de 30 países.

Europa 2025:
67%

África 2025:
33%



Cada división comercializa marcas líderes a nivel local, destacando:

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

C. Organización

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

Las principales instalaciones industriales están ubicadas en:

■ España

PASA Fabricación, S.L.U.: Ballobar (Huesca), Alcañiz Noodles (Teruel) y Alcañiz Flavours (Teruel)
Flo, S.A.: Rubí (Barcelona)
Industrias y Promociones Alimenticias, S.A.: Miajadas (Cáceres)
Salsas de Salteras, S.L.: Dos Hermanas (Sevilla)

■ Italia

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

■ Bélgica

GBfoods Belgium NV: Puurs (Antwerp)
B.C.S. bvba: Beringen & Tessenderlo (Limburg)

■ Francia

GBfoods Production France SAS: Le Pontet (Avignon)
Destombes Production SAS : Lievin (Pas-de-Calais)

■ Alemania

GBfoods Production Deutschland GmbH: Lübeck (Schleswig-Holstein)

■ Argelia

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

■ Senegal

GBfoods Senegal SA.: Dakar (Dakar)
Agroline S.A.: Thiaroye Sur Mer (Dakar)

■ Ghana

GBfoods Ghana Ltd: Tema (Accra)

■ Nigeria

Africa GBfoods Manufacturing Nigeria, Ltd.: Sango-Ota (Ogun)
Conserveria Africana Ltd.: Gbagada (Lagos)
Tomani Farms & Agro Industries Ltd: Kebbi (Nigeria)

1.2 Entorno de mercado

A. Entorno empresarial

El entorno de mercado en 2025 se ha visto impactado por el incremento en precios de energías y materias primas. Aunque con efectos distintos o dispares según sector de actividad.

En el sector alimentario de gran consumo, el comportamiento del consumidor a lo largo de 2025 es una estabilización tanto de la demanda de productos en general como los comercializados por GBfoods.

En términos generales, y más allá de la disrupción que ha supuesto el incremento de costes de energías y materias primas, las tendencias a nivel mundial en alimentación durante los últimos años siguen focalizada en alimentos más naturales, saludables y sostenibles. Puede leerse en el 'Global Food and Drink Trends 2025'¹, que se espera que las empresas de alimentación y bebidas desarrollen soluciones alimenticias con atributos como la tradición, la salud y la naturalidad, que tengan buen sabor, tengan un reducido impacto ambiental, y preferiblemente sin un coste superior.

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



1.3 Estrategia de negocio

A. Breve descripción de las líneas estratégicas futuras a seguir por la compañía y principales objetivos de negocio

El objetivo de GBfoods es seguir creciendo en los mercados en los que está presente apostando por su portafolio de productos de calidad, fáciles de cocinar, que ayuden al consumidor en la consecución de una dieta variada y equilibrada y con marcas locales, al mismo tiempo que continúa desarrollando los mercados emergentes en los que opera.

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

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

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



B. Nuestra estrategia de Sostenibilidad

En 2022, pusimos la sostenibilidad en el centro de todas las actividades que realizamos, lanzando una nueva estrategia de sostenibilidad, llamada **Project Earth**, que se estructura en 3 pilares principales, cada uno con su propia agenda:

- **Opciones Alimentarias Saludables** (los consumidores que alimentamos): Avanzar hacia un portafolio líder de productos saludables, nutritivos, accesibles y sostenibles.
- **Medio ambiente** (los recursos que utilizamos): Avanzar hacia una transición regenerativa hacia cero emisiones netas de carbono y un modelo de negocio circular.
- **Social** (las personas a las que impactamos): Avanzar hacia una cadena de suministro y un modelo de negocio justos e inclusivos, priorizando el bienestar de los empleados, fomentando un lugar de trabajo diverso e inclusivo, y apoyando activamente a las comunidades a las que servimos.

En 2023, analizamos a fondo cada pilar, comprendiendo sus objetivos y desafíos, mientras iniciamos la implementación de proyectos clave alineados con cada uno de ellos. En 2024, nos centramos en definir nueva hoja de ruta para cada uno de los pilares, continuando con su implementación este 2025.

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

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

En 2025, nuestros objetivos de reducción de emisiones a corto y largo plazo, fueron aprobados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi), una organización corporativa de acción climática que permite a empresas e instituciones financieras de todo el mundo contribuir a la lucha contra la crisis climática.

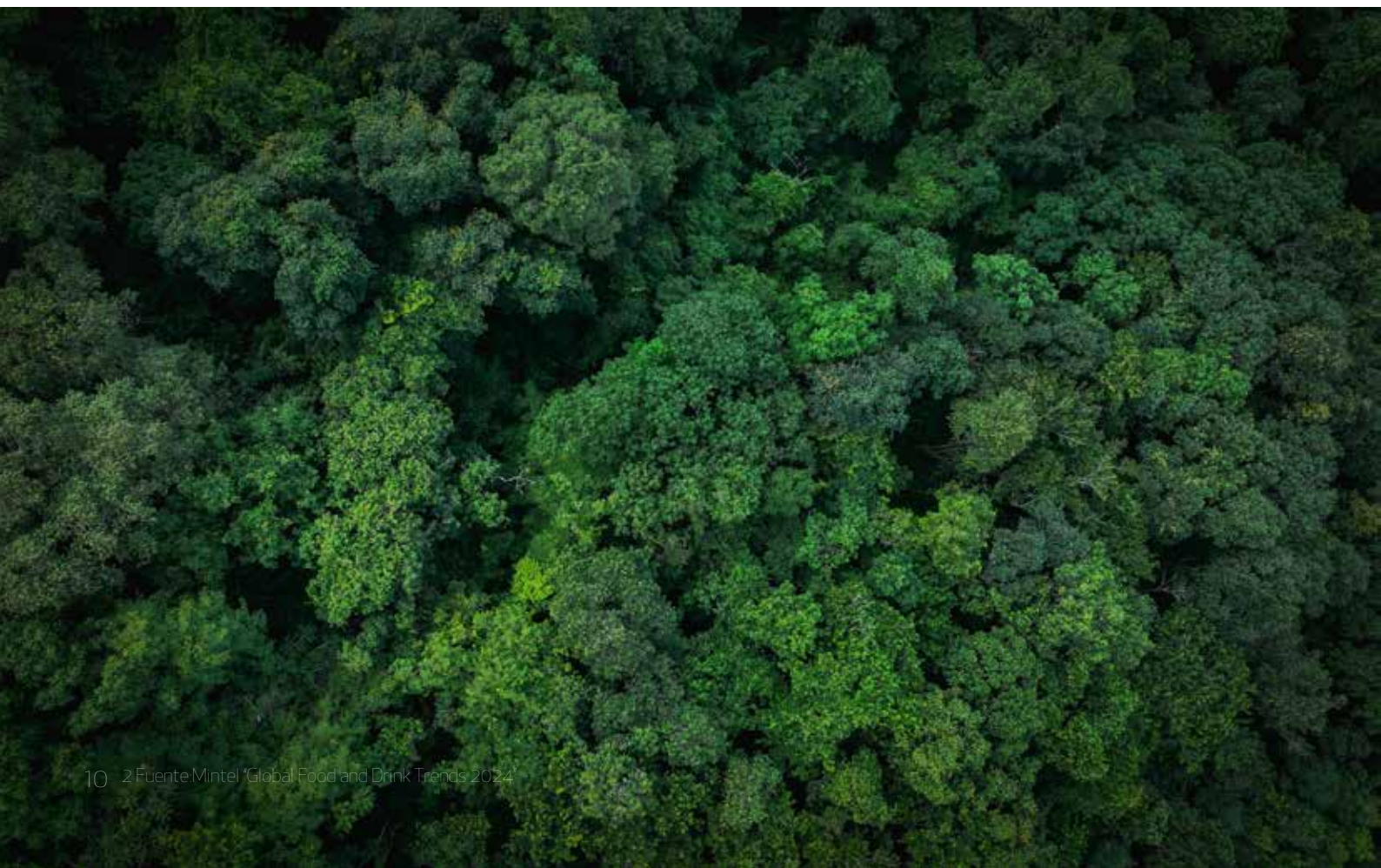
Esta validación confirma que nuestros objetivos climáticos se alinean con los últimos avances científicos para ayudar a limitar el calentamiento global a 1,5 °C, de acuerdo con el Acuerdo de París.

Nuestra hoja de ruta para la descarbonización se centra en cuatro áreas principales:

- **Alcance 1 y 2:** transición energética de las fábricas.
- **Embalaje:** por reducción de emisiones (reducción) y por último (circularidad en la reciclabilidad y el contenido reciclado).
- **Logística,** principalmente mediante vehículos de bajas emisiones.
- **Abastecimiento sostenible en cuatro líneas:** transformación de la cartera, deforestación, orígenes sostenibles y programa de participación de proveedores.

Nuestra hoja de ruta actual para 2030 nos mantiene en el buen camino hacia nuestros niveles de descarbonización de SBTi para 2026, centrándonos en la electrificación de las calderas de biomasa y las bombas de calor de Miajadas y Alcañiz en Lübeck. Además, la transformación del portafolio reduciendo el contenido de carne y aceite de soja contribuye a nuestra reducción de ingredientes de alta intensidad.

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



2. Aspectos sobre la gestión medioambiental

2.1 Contexto

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

2.2 Enfoque de gestión

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

Las 6 áreas principales en las que estamos trabajando en términos de protección medioambiental son las siguientes y se pueden consultar en nuestra web junto a nuestra política Ambiental (Protegiendo el medio ambiente – GBfoods (thebfoods.com)):



Uso eficiente de la energía y fuentes de energía renovables



Reducción de emisiones a la atmósfera



La optimización de envases reciclables o compostables



La gestión eficiente del agua



Reducción de residuos



Abastecimiento sostenible de materias primas





Uso eficiente de la energía y fuentes de energía renovables

Disponemos de un procedimiento para la evaluación anual de los aspectos ambientales significativos y sus riesgos en cada planta certificada (ISO 14001) y en otras en proceso de certificación. Estos aspectos ambientales significativos son evaluados regularmente a través de los siguientes indicadores:

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

Los recursos económicos dedicados a la prevención y minimización de los impactos ambientales durante el ejercicio 2025 han sido los siguientes:

Recursos dedicados a la prevención y minimización de los impactos ambientales (miles €)	2025	2024
Gastos del ejercicio (*)	1.262	1.247
Gastos de personal ocupado en medio ambiente	813	783
Pagos a sistemas integrados de gestión (**)	12.240	10.280
Inversiones durante el ejercicio (***)	3.654	6.093
TOTAL	17.969	18.404

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

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

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





Reducción de emisiones a la atmósfera

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

Desde 2021 se aplica una estrategia en materia de emisiones considerando los nuevos objetivos fijados internamente para 2030 como parte de una estrategia holística de sostenibilidad teniendo en cuenta los SDG² y los objetivos de la UE.

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

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

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

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

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

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

Nuestro sistema de gestión medioambiental ha sido certificado según ISO 14001:2015 para nuestras principales plantas de producción en España, Italia, Francia, Alemania, Ghana y dos de las fábricas de mayor dimensión en Nigeria a partir de 2021. Todas estas plantas, excepto las africanas, están englobadas en un certificado conjunto con sede en Barcelona, dentro de la ISO 14001. Nuestra planta en Argelia se está preparando también para unirse a la certificación multisitio ISO 14001 para el primer trimestre del año 2026. También contamos con la certificación ISO 50001 en nuestras principales plantas en Alemania y Francia.

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



La optimización de envases reciclables o compostables

En GBfoods estamos comprometidos con el uso responsable de los recursos y con avanzar hacia una economía circular. El envase desempeña un papel clave en esta ambición, y trabajamos continuamente para reducir su impacto ambiental manteniendo al mismo tiempo la calidad y la seguridad del producto:

- En 2025, más del **95%** de los envases en Europa ya son reciclables, mientras que en África esta cifra ha alcanzado el **76%**.
- Para apoyar aún más la circularidad, nos hemos unido a la Circular Plastics Alliance a través de FoodDrinkEurope, reforzando nuestro compromiso con la colaboración sectorial en soluciones de envasado sostenible.
- Paralelamente, estamos mejorando el etiquetado de nuestros envases para ayudar a los consumidores a clasificar y reciclar mejor después de su uso.

Para seguir avanzando, introducimos nuestras directrices de diseño para la circularidad en 2024 y las integramos plenamente en las operaciones diarias de todas las unidades de negocio en 2025. Estas directrices se basan en **tres principios que guían cómo diseñamos, obtenemos y gestionamos nuestros envases: Light, Last y Loop.**

Bajo el principio **“Light”**, nos centramos en **reducir el uso de materiales de envasado** siempre que sea posible, sin comprometer la protección del producto o la seguridad alimentaria. A través de la reducción, aligeramiento y optimización de materiales, nuestro objetivo es lograr una reducción del 10% en el uso de material de envasado para 2030, en comparación con nuestra línea base de 2020.

El principio **“Last”** garantiza que nuestro envasado esté diseñado para el reciclaje y la circularidad. Estamos abandonando materiales complejos o difíciles de reciclar y avanzando hacia envases reciclables, compostables o de origen biológico. Al mismo tiempo, estamos aumentando el uso de materiales reciclados para reducir la dependencia del plástico virgen. Para 2030, nuestro objetivo es que el 100% de nuestros envases (por peso) sean reciclables, compostables o de base biológica; alcanzar un 30% de contenido reciclado en envases PET rígidos; y lograr un 25% de contenido reciclado en el total de nuestro portafolio de envases, en línea con los requisitos regulatorios. Esto incluye un 30% de contenido reciclado en PET, 10% en polipropileno y polietileno, y 35% en otros materiales plásticos.

A través del principio **“Loop”**, reconocemos que la circularidad de los envases no puede lograrse de forma aislada. Colaboramos activamente con proveedores, recicladores, socios del sector y consumidores para fortalecer los sistemas de recogida, reciclaje y reutilización. Nuestra participación en iniciativas como la *Circular Plastics Alliance* respalda el desarrollo de soluciones de circuito cerrado, y nos comprometemos a reforzar e informar de forma transparente sobre estas iniciativas cada año a través de nuestro Sustainability Impact Report.

Mediante este enfoque integrado y basado en datos, **GBfoods avanza hacia un modelo de envasado totalmente circular para 2030.** Al reducir el uso de materiales, mejorar la reciclabilidad y aumentar el contenido reciclado, aseguramos progresos medibles mientras mantenemos el pleno alineamiento con nuestros compromisos de sostenibilidad y descarbonización.



La gestión eficiente del agua

Como comentado anteriormente, disponemos de un procedimiento para la evaluación anual de los aspectos ambientales significativos y sus riesgos en cada planta certificada (ISO 14001) y en otras en proceso de certificación. En relación con la gestión eficiente del agua son:

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



Reducción de residuos

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

El objetivo que se ha marcado GBfoods de reducir a cero los residuos de vertedero para 2030 está casi conseguido, ya que desde 2020 hemos reducido casi el 90% de los residuos de vertedero procedentes de nuestras fábricas.

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



Abastecimiento sostenible de materias primas

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

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

A principios del pasado 2024, lanzamos nuestro proyecto "**Supplier Engagement Program**" para crear un entorno de colaboración con nuestros proveedores, con el objeto de construir conjuntamente una cadena de valor más sostenible.

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

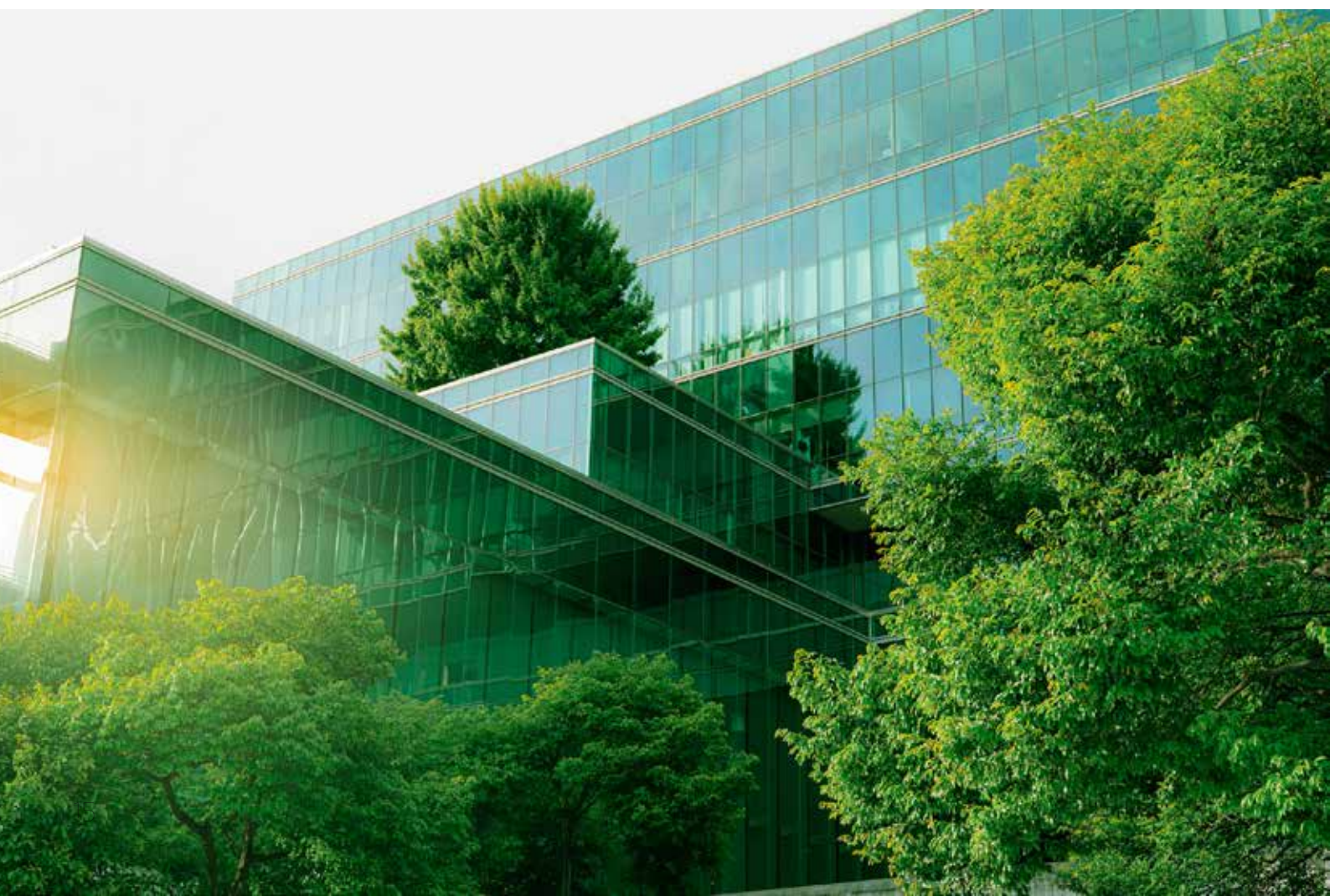
Esta actuación sostenible de nuestros proveedores será un factor clave en nuestras decisiones de compra en el futuro.

Dentro de este nuevo programa, en 2024 se iniciaron las siguientes acciones que continuamos desplegando en 2025:

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

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

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



2.3 Contaminación

2.3.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

En consonancia con las medidas mencionadas en el apartado 2.2.2, se ha continuado trabajando para alcanzar los objetivos definidos en relación con la reducción de las emisiones absolutas para 2030 respecto a los valores de 2022. Esta reducción, que abarca los alcances 1, 2 y 3, se calcula a partir de todas las fuentes de energía utilizadas. Durante 2025 hemos evaluado nuestras emisiones de GEI en todos los ámbitos y definido una hoja de ruta en cuatro fases alineada con el Acuerdo de París. La planificación actual para 2030 mantiene el avance hacia los niveles de descarbonización fijados por SBTi para 2026 tal y como se ha definido en el apartado 1.3. estrategia de negocio.

Durante 2025, GBfoods registró emisiones de 0,090 toneladas de CO2 emitidas por tonelada de producto producido (0,094 toneladas en el año fiscal 2024).

Aspecto	2025	2024
Producción (t)	571.617	559.927
Emisiones (t CO2 eq) generadas	51.414	52.608
Alcance 1 (t CO2 eq)	46.159	43.197
Alcance 2 (t CO2 eq) <i>Location-based</i>	20.381	26.817
Alcance 2 (t CO2 eq) <i>Market-based</i>	5.255	9.411
Reducción emisiones CO2 por compra market-based (GdO)	15.126	17.406
Tonelada CO2 (market-based)/ tonelada producida	0,090	0,094

Las emisiones de CO2 recogidas en la tabla anterior incluyen únicamente las correspondientes a los alcances 1 y 2. En 2025, la puesta en marcha de una nueva fábrica de noodles en Alcañiz (España) ha permitido internalizar parte de la producción que anteriormente se realizaba a través de un tercero. Esta internalización ha reducido de forma significativa las emisiones asociadas al alcance 3, ya que la fábrica consume electricidad de origen renovable y se eliminan emisiones derivadas de la logística al situar la producción más cerca del cliente final. Esto resultó en una reducción de las emisiones totales, y trasladó parte de las emisiones del alcance 3 a los alcances 1 y 2.

También nos hemos sometido a la iniciativa SBTi en 2025 y, por lo tanto, hemos calculado nuestra huella completa de GEI (todos los alcances, tanto FLAG -Forest, Land and Agriculture- como no FLAG). Utilizar esta nueva metodología ha favorecido la disminución de nuestra huella en los alcances 1 y 2 (especialmente en lo relativo al gas natural). Cabe matizar que en ciertos centros operativos de África, las restricciones del suministro eléctrico han provocado una mayor dependencia de generadores diésel, lo que se traduce en un incremento de las emisiones de alcance 1 de ese tipo.

2.3.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

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

Durante 2025, al igual que en años anteriores, no se ha recibido ninguna denuncia, queja ni reclamación relacionada con estos aspectos por parte de los grupos de interés afectados (usuarios, trabajadores, instituciones o reguladores).

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

En el ámbito de la contaminación lumínica en oficinas, minimizamos el consumo de luz, especialmente durante la noche.

No existen otros elementos de contaminación a mencionar.

2.4 Uso sostenible de recursos

2.4.1 Consumo de energía

Dado el carácter industrial de la compañía, el grueso de la energía consumida corresponde a los sistemas productivos de las fábricas y, en concreto, al uso de gas natural para las calderas (55 % de la energía consumida en fábricas en 2025). En todas las plantas de Europa se ha promovido el uso de este gas más responsable con el medio ambiente que el consumo de otros recursos fósiles.

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

En 2025, un 28 % del total de la energía consumida por GBfoods proviene de fuentes renovables. En lo que respecta al consumo de electricidad, en 2025 un 82 % de la electricidad proviene de fuentes renovables (81 % en 2024).

Los siguientes proyectos se empezaron en 2022 y tienen su continuidad en 2025 para mejorar el consumo de energía son los siguientes:

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

Se han instalado paneles solares en nuestras fábricas a lo largo de los últimos años, lo que se ajusta a la hoja de ruta de GreenKepers para reducir nuestra huella de carbono. En total, GBfoods ha generado en 2025 un total de 4.161 MWh de electricidad mediante sus placas solares. En Europa contamos con instalaciones fotovoltaicas activas en las fábricas de Bélgica (Puurs y Beringen), Italia (Agrate) y España (Rubí, Alcañiz), y en el perímetro de Gbfoods Africa tenemos instalaciones fotovoltaicas activas en nuestras fábricas de España (Ballobar) y Ghana (Tema).

A continuación, se detallan las principales métricas en relación a volúmenes de energía consumida en el grupo durante 2025 y 2024:

Energía consumida por tipología	2025		2024	
	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente	Consumo GBfoods (kWh)	% energía según fuente
Producción (tonelada de producto acabado)	571.617		559.927	
Consumo eléctrico total	78.929.740	26%	79.279.207	25%
Consumo eléctrico origen no renovable	14.213.977	5%	15.255.480	5%
Consumo eléctrico origen renovable	60.555.123	20%	61.711.739	19%
Consumo eléctrico placas solares	4.160.640	1%	2.311.988	1%
Consumo de gas natural	168.979.270	55%	187.817.230	59%
Consumo de gas-oil y propano	36.657.656	12%	35.692.044	11%
Energía alternativa: vapor verde	21.004.882	7%	17.343.000	5%
Total energía consumida	305.571.548	100%	320.131.481	100%

2.4.2 Consumo de materiales y packaging

Las principales materias primas utilizadas en los procesos productivos de GBfoods por volumen de utilización son el agua, tomate, sal, cereales. En cuanto a los formatos de envasado más relevantes, por volumen de utilización, destacan los envases rígidos como cartón y cartón corrugado, metal, vidrio y plásticos tanto rígidos como flexibles, la mayoría de los cuales ya son reciclables.

En todos nuestros procesos, GBfoods está comprometida a alcanzar emisiones netas cero en el año 2050. Para apoyar este objetivo, este año hemos desarrollado ambiciosas metas de reducción validadas por la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

En 2025, GBfoods registró niveles de producción industrial de 571.617 toneladas (559.927 toneladas en 2024) de producto terminado en sus 18 plantas de producción (17 plantas de producción en 2024, puesto que la fábrica de Alcañiz se ha ampliado en dos plantas: Alcañiz Flavours y Alcañiz Noodles), para las cuales se necesitaron 360.096 toneladas de materia prima (375.965 en 2024), excluida el agua que no se registra como materia prima comprada durante el año, siendo necesario un ratio total de 0,63 toneladas de materia prima (0,67 toneladas en 2024) para producir 1 tonelada de producto terminado:

Aspecto	Métrica 2025	Métrica 2024
Producción (toneladas) (*)	571.617	559.927
Materia prima utilizada (toneladas) (**)	360.096	375.965
Materia prima utilizada/Producción total (Tn)	0,63	0,67

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

GBfoods tiene una estrategia definida para los materiales de embalaje utilizados en sus productos que implica la reducción de materiales, la maximización de la reciclabilidad de los mismos y la inclusión de materiales reciclados con el fin de favorecer su circularidad. Por este motivo, en 2021 se desarrolló y activó una herramienta interna (fichero que permite hacer una valoración sistemática de diferentes aspectos relacionados con la sostenibilidad ambiental) para el ecodiseño de envases por parte de los equipos de desarrollo. Esta herramienta sigue usándose en 2025 y se está aplicando en diferentes proyectos en las demás unidades de negocio.

2.4.3 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

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

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

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

Durante 2025 y los próximos años, continuaremos evaluando cómo mejorar este aspecto ambiental de nuestras plantas mejorando la granularidad de los datos relacionados con este indicador, con el objetivo de contribuir mejor al uso sustentable de este escaso recurso.

En lo que respecta a los tratamientos de depuración del agua utilizada, en nuestras fábricas europeas las instalaciones cuentan con plantas propias de tratamiento de agua (a excepción de las pequeñas fábricas en Beringen en Bélgica y Liévin en Francia) que permiten volver a introducir agua en el sistema, cumpliendo con los parámetros de calidad exigidos, como también ocurre en las fábricas africanas que consumen más agua (Lagos en Nigeria, Tema en Ghana, Sango en Nigeria y Oran en Argelia). Las otras fábricas del continente africano consumen agua exclusivamente con fines sanitarios.

Aspecto	Consumo 2025 (m³)	Consumo 2024(m³)
Captación de agua (*)	2.410.549	2.451.940
Red de abastecimiento	903.038	866.878
Agua subterránea	1.507.511	1.585.062
Aguas devueltas a su cauce	1.811.868	1.840.557
Agua utilizada en el proceso productivo (y otros)	598.681	611.383

(*) Estos datos no incluyen el negocio de Agribusiness (plantación de tomate de Nigeria).



2.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los principales residuos generados corresponden a mermas del proceso productivo, ya sean materias primas o elementos de envasado.

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

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

En 2025 se han generado 0,042 toneladas de residuos por cada tonelada producida de forma agregada en todas las fábricas del Grupo (0,045 en 2024):

Tipología de tratamiento de residuos generados	Cantidad total generada en 2025	Cantidad total generada en 2024
Residuos reciclados	23.059	24.125
Residuos enviados al vertedero	1.151	864
Total de residuos	24.210	24.989
Toneladas de residuos / tonelada producida	0,042	0,045

Producción 2025 = 571.617Tn
Producción 2024 = 559.927Tn

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

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



2.6 Protección de la biodiversidad

La situación geográfica de las instalaciones de GBfoods no tienen un impacto relevante en la biodiversidad ambiental. Aun así, se han realizado algunas medidas para preservar la biodiversidad, por ejemplo en Kebbi (plantación de tomate situada en Nigeria), una parte de la superficie total se ha mantenido en sus condiciones originales (240 hectáreas de 1.250) y además en 2020 se plantaron 1.000 árboles en el perímetro de la finca.

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

2.7 Bienestar animal

GBfoods trabaja alineada con las tendencias y comprometida con el bienestar animal. Es por ello que, durante 2025, la compañía ha mantenido el compromiso y el interés por el bienestar animal. En todo el mundo es un tema de legislación, normas para minoristas y códigos de conducta. Además, en los sistemas de producción de alimentos, la atención al bienestar animal puede mejorar la productividad, la calidad, la seguridad alimentaria y los beneficios económicos y contribuir a la seguridad alimentaria y la prosperidad económica.

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

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



3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos

3.1 Enfoque de gestión

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

En el segundo trimestre de 2025, desde el Grupo Agrolimen se han introducido las nuevas Leadership Capabilities, un marco común de comportamientos diseñado para impulsar la transformación cultural y organizativa en todas las unidades del grupo.

Estas capacidades de liderazgo se han definido como esenciales para guiar el crecimiento de la próxima década, proporcionando coherencia, inspiración y claridad sobre las expectativas del grupo. Se integran directamente en el ciclo de talento, especialmente en la evaluación del desempeño, donde se valoran no solo los resultados ("el qué") sino también los comportamientos ("el cómo").

Las 7 Leadership Capabilities son:

- **Learning Agility:** capacidad para aprender rápidamente de la experiencia, adaptarse a nuevas situaciones y aplicar ese conocimiento de forma efectiva. Se valora la curiosidad, la apertura mental y la habilidad para convertir los retos en oportunidades.
- **Entrepreneurial Mindset:** mentalidad emprendedora que impulsa la innovación, la eficiencia en el uso de recursos y la toma de decisiones valientes. Se promueve el pensamiento de escasez como motor de soluciones.
- **Sense of Urgency / POP (Progress Over Perfection):** enfoque proactivo que prioriza la acción y el progreso continuo sobre la perfección. Se celebra el aprendizaje a través del error y se fomenta la resiliencia.
- **Change Agent:** capacidad para liderar el cambio, inspirar a otros y transformar los entornos de trabajo. Se espera que los líderes conviertan la visión en realidad superando resistencias.
- **Measured Risk-Taking:** toma de decisiones valientes pero fundamentadas, equilibrando la innovación con la responsabilidad y el análisis estratégico.
- **Consumer & Customer Centric Mindset:** orientación constante hacia las necesidades del consumidor y del cliente, integrando su perspectiva en todas las decisiones y procesos.
- **Passionate About Talent:** compromiso con el desarrollo del talento propio y ajeno, fomentando entornos colaborativos, inclusivos y motivadores.
- **GBhood:** además, seguimos reforzando nuestra cultura corporativa a través de este marco de valores que agrupa los cuatro pilares que definen nuestra forma de ser y trabajar en GBfoods: Proximity, Joy, Ownership y Authenticity.



Todos los empleados y managers de GBfoods han participado en formaciones específicas diseñadas para conocer, comprender y aplicar las nuevas Leadership Capabilities en su día a día.

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

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

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

Dentro del concepto actual de “New Work Paradigm” lanzamos en 2021 nuestra política de modelo híbrido en base a la cual el trabajo se realiza de manera regular tanto desde casa como desde la oficina. En 2025, el modelo híbrido sigue siendo una piedra angular de nuestra propuesta de valor para los empleados, especialmente en el dinámico entorno laboral actual.

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

Asimismo, creemos en el poder de “escuchar” a nuestros empleados y aprender de ellos, ya que uno de nuestros valores es “Proximity”, es decir, estar “cerca” de las inquietudes y necesidades de nuestros empleados.

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

En relación con la gestión del talento interno:

Se ha dado continuidad a NExT, programa de talento del grupo Agrolimen que lanzamos en 2022 de forma transversal junto con Affinity Petcare, Agrolimen e Instinct y en el que participaron un grupo reducido de Top Executives previamente identificados como empleados de alto potencial y rendimiento.

Durante 2025 se han lanzado varios programas de formación como parte de nuestra estrategia de desarrollo de talento y liderazgo:

1. **“Cooking Great Leaders”** implementado en Europa, dirigido a managers, se ha centrado en fortalecer el liderazgo ejemplar y la gestión de equipos a través de sesiones presenciales estructuradas en dos módulos: “Managing Yourself” y “Managing Others”.

2. **Transforming Yourself** implementado en Europa, ha sido diseñado para empleados, con el objetivo de fomentar la mentalidad emprendedora, la comunicación efectiva y el autoconocimiento. Ambos programas han sido traducidos e implementados localmente en cada país, adaptando los contenidos y dinámicas a los contextos culturales y lingüísticos específicos, lo que ha permitido una experiencia formativa más cercana, relevante y transformadora para todos los participantes.
3. **"Programa de Desarrollo de Liderazgo"** implementado en África, (ALDP, por sus siglas en inglés), una iniciativa emblemática diseñada para fomentar las capacidades de liderazgo de nuestros principales talentos y definir el estilo de liderazgo.

En la misma línea, queremos asegurar una buena comunicación con nuestros empleados. Es por ello que, desde 2017, nuestro portal de intranet constituye la principal vía de acceso a su información personal (resultados de rendimiento, objetivos anuales, revisiones salariales, nóminas, solicitud de días libres...), así como a los organigramas corporativos y el directorio corporativo del Grupo.

En paralelo, durante 2025 hemos introducido la plataforma Workvivo como nuestro nuevo espacio digital para conectar, compartir y fomentar el compromiso entre todos los empleados de GBfoods Europe.

Workvivo se lanzó oficialmente en julio como parte de la transformación de nuestra comunicación interna, reemplazando a Workplace. Desde entonces, se ha convertido en el punto de encuentro virtual para toda la organización, permitiendo publicar noticias, compartir logros, acceder a contenidos clave y reforzar el sentido de comunidad.

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

3.2 Nuestra plantilla

Retrato plantilla

Las siguientes tablas muestran el desglose de los 3.628 empleados de GBfoods en 2025 (3.472 en 2024) por género, edad y clasificación profesional en 2025 a cierre del ejercicio y en 2024.

En relación con la información presentada, a cierre del ejercicio no se incluyen los trabajadores incorporados a raíz de adquisición en diciembre de 2025, dado que representan un porcentaje inferior al 10% del total de la plantilla.

En GBfoods la diversidad y la inclusión son parte de nuestra cultura. Si analizamos los datos con respecto a la diversidad de género, se puede observar que aproximadamente el 64 % de los empleados de GBfoods son empleados en plantas de producción (trabajo directo), mayoritariamente ocupados por hombres. Por tanto, observando datos agregados podemos ver que los hombres conforman la mayoría de la plantilla.

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

Tabla empleados final año 2025	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	908	49	957
	Hombres	2.639	32	2.671
Edad	<31 años	527	0	527
	31-50 años	2.184	36	2.220
	>50 años	836	45	881
Clasificación profesional	Comercial	484	11	495
	Directivos	368	3	371
	Fábrica	2.287	45	2.332
	Administración	408	22	430
Total GBfoods		3.547	81	3.628

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2025	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	915	42	957
	Hombres	2.581	90	2.671
	<31 años	475	52	527
Edad	31-50 años	2.156	64	2.220
	>50 años	865	16	881
	Comercial	488	7	495
Clasificación profesional	Directivos	371	0	371
	Fábrica	2.226	106	2.332
	Administración	411	19	430
Total GBfoods		3.496	132	3.628

Tabla resumen empleados final año 2025		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	866	49	42	0
	Hombres	2.549	32	90	0
Edad	<31 años	475	0	52	0
	31-50 años	2.120	36	64	0
	>50 años	820	45	16	0
Clasificación profesional	Comercial	477	11	7	0
	Directivos	368	3	0	0
	Fábrica	2.181	45	106	0
	Administración	389	22	19	0
Total GBfoods		3.415	81	132	0

Total empleados GBfoods 2025			
País	España	26,4%	957
	Bélgica	8,2 %	297
	Alemania	8,5%	309
	Francia	8,3%	300
	Italia	7,3%	266
	Suecia	0,9%	34
	Países Bajos	0,9%	32
	Finlandia	-%	0
	Nigeria	15%	546
	Argelia	10,3%	374
	Ghana	8,4%	303
	Senegal	4,7%	169
	Costa de Marfil	0,4%	14
	Guinea	0,3%	10
	Burkina Faso	0,2%	8
	Benín	0,1%	2
	Congo	0,1%	2
	Mali	0,1%	2
	Emiratos Árabes Unidos	0,1%	3
Total GBfoods		100 %	3.628

Datos referentes al 2024:

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

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla empleados final año 2024	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	850	46	896
	Hombres	2.468	108	2.576
	<31 años	493	74	567
Edad	31-50 años	1.979	65	2.044
	>50 años	846	15	861
	Comercial	386	5	391
Clasificación profesional	Directivos	396	3	399
	Fábrica	2.027	120	2.147
	Administración	509	26	535
Total GBfoods		3.318	154	3.872

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

Total empleados GBfoods 2024			
País	España	27,6%	958
	Bélgica	9,2%	319
	Alemania	8,9%	309
	Francia	9,3%	323
	Italia	7,8%	271
	Suecia	1,2%	40
	Países Bajos	0,9%	32
	Finlandia	-%	1
	Nigeria	12,1%	420
	Argelia	10,7%	370
	Ghana	7,3%	254
	Senegal	4,1%	141
	Costa de Marfil	0,3%	11
	Guinea	0,3%	9
	Burkina Faso	0,1%	5
	Benin	0,1%	3
	Congo	0,1%	2
	Mali	0,1%	2
	Emiratos Árabes Unidos	0,1%	2
	Total GBfoods	100%	3.472

Las siguientes tablas muestran el desglose del promedio anual de contratos en 2025:

Tabla promedio empleados final año	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	876	52	928
	Hombres	2.589	35	2.624
Edad	<31 años	545	2	547
	31-50 años	2.097	36	2.133
	>50 años	823	49	872
Clasificación profesional	Comercial	431	12	443
	Directivos	383	3	386
	Fábrica	2.192	48	2.240
	Administración	459	24	483
Total GBfoods		3.465	87	3.552

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	883	45	928
	Hombres	2.525	99	2.624
Edad	<31 años	484	63	547
	31-50 años	2.068	65	2133
	>50 años	856	16	872
Clasificación profesional	Comercial	437	6	443
	Directivos	384	2	386
	Fábrica	2.127	113	2.240
	Administración	460	23	483
Total GBfoods		3.408	144	3.552

Tabla resumen promedio empleados final año		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Género	Mujeres	831	52	45	-
	Hombres	2.491	34	98	1
Edad	<31 años	483	1	62	1
	31-50 años	2.032	36	65	-
	>50 años	807	49	16	-
Clasificación profesional	Comercial	425	12	6	-
	Directivos	381	3	2	-
	Fábrica	2.079	48	113	-
	Administración	437	23	22	1
Total GBfoods		3.322	86	143	1

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

Tabla promedio empleados final año 2024	Tipo de contrato	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Género	Mujeres	826	57	883
	Hombres	2.573	39	2.612
Edad	<31 años	575	5	580
	31-50 años	2.018	38	2.056
	>50 años	806	53	859
Clasificación profesional	Comercial	372	10	382
	Directivos	396	2	398
	Fábrica	2.093	57	2.150
	Administración	538	27	565
Total GBfoods		3.399	96	3.495

Clasificación por tipo de contrato:

Tabla promedio empleados final año 2024	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Total
Género	Mujeres	832	51	883
	Hombres	2.476	136	2.612
Edad	<31 años	491	89	580
	31-50 años	1.980	76	2.056
	>50 años	837	22	859
Clasificación profesional	Comercial	372	10	382
	Directivos	396	2	398
	Fábrica	2.006	144	2.150
	Administración	534	31	565
Total GBfoods		3.308	187	3.495

Tabla resumen promedio empleados final año 2024		Contrato indefinido		Contrato temporal	
		Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
Género	Mujeres	775	57	51	-
	Hombres	2.437	39	136	-
Edad	<31 años	487	4	89	-
	31-50 años	1.941	39	76	-
	>50 años	784	53	22	-
Clasificación profesional	Comercial	362	10	10	-
	Directivos	394	2	2	-
	Fábrica	1.949	57	144	-
	Administración	507	27	31	-
Total GBfoods		3.212	96	187	-

En el ejercicio 2025 se contrataron 600 nuevos empleados permanentes, 369 empleados temporales, de los cuales 958 están empleados a tiempo completo y 11 empleados a tiempo parcial (379 nuevos empleados permanentes, 458 empleados temporales, 835 empleados a tiempo completo y 2 empleados a tiempo parcial en 2024). A su vez, se han realizado 81 traspasos de personal de GBfoods a otras empresas del grupo.

En 2025 se produjeron 190 despidos en todo el Grupo (186 despidos en 2024). La tabla siguiente muestra el desglose de estos despidos por género, edad y categoría profesional:

Total despidos		2025		2024	
Género	Total mujeres	47	25 %	32	17 %
	Total hombres	143	75 %	154	83 %
Edad	Menor o igual a 30	54	28 %	29	16 %
	Total entre 31-50 años	103	54 %	112	60 %
	Total más de 51 años	33	17 %	45	24 %
Clasificación profesional	Administración	16	8 %	10	5 %
	Comercial	22	12 %	28	15 %
	Directivos	15	8 %	19	10 %
	Fábrica	137	72 %	129	69 %
Despidos sobre el total de trabajadores		5,2%		5,4%	

3.3 Remuneración

La remuneración media de los empleados del grupo GBfoods es de 36.468 euros (37.399 euros en 2024), cifra que contempla a todos los empleados de todas las clasificaciones profesionales y de todas las geografías donde el Grupo tiene presencia. La diferencia salarial que muestran los resultados por tipologías está en línea con el poder adquisitivo del contexto sectorial y geográfico del grupo GBfoods, donde el 39 % de la plantilla se encuentra en países del continente africano (35 % en 2024).

El hecho que el 39 % de la plantilla esté en África es particularmente relevante desde el pasado año que la compañía ha decidido compensar en el continente africano las altas tasas de inflación, incrementando los sueldos para poder mantener el poder adquisitivo de los empleados en África. Este hecho no se ve reflejado en las tablas donde aparecen los incrementos salariales en los países africanos debido a la conversión de los sueldos locales a euros. Si bien, el incremento de la plantilla en África incrementa la media salarial en África 2025 respecto a 2024, y a la vez reduce la retribución media global este 2025.

Tipología de Desglose		Remuneración media (€) 2025	Remuneración media (€) 2024
Género	Total mujeres	45.383	45.840
	Total hombres	33.273	34.463
Edad	Menor o igual a 30	19.648	19.590
	Total entre 31-50 años	34.795	35.134
	Total más de 51 años	50.745	54.503
Clasificación profesional	Administración*	45.313	40.072
	Comercial	35.362	35.978
	Directivos	107.255	108.557
	Fábrica	23.810	23.768
Total GBfoods		36.468	37.399

* En 2025 se ha llevado a cabo un proceso de corrección de las categorías profesionales, lo que hace que los datos no sean completamente comparativos.

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

Cálculo brecha salarial región Europa	Remuneración (€) 2025	Remuneración (€) 2024
Remuneración media GBfoods	51.473	51.869
Mujeres	55.048	55.585
Hombres	49.768	50.226
Brecha Salarial (*)	-10,61 %	-10,67 %

Cálculo brecha salarial región África	Remuneración (€) 2025	Remuneración (€) 2024
Remuneración media GBfoods	13.483	10.654
Mujeres	17.754	12.990
Hombres	12.589	10.182
Brecha Salarial (*)	-41,03 %	-27,57 %

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

La brecha salarial global del grupo GBfoods, teniendo en cuenta el número de empleados de cada región, es de un -36,39 % (-33,01 % en 2024). Esta diferencia se explica principalmente por tres factores:

- Por la gran disparidad de sueldos entre Europa y África, que además se ha acentuado en los últimos años debido a la inflación de algunas monedas locales africanas. Este año además se ha contratado a más trabajadores en África.
- Por la apuesta estratégica de la compañía en los últimos años, de fomentar la contratación de mujeres en cargos de administración y directivos.
- Por el peso relativo del colectivo de mano de obra directa (fábricas), formado mayoritariamente por hombres, que representa más del 50 % del total de la plantilla.

Considerando este contexto, la brecha salarial de la región en Europa se sitúa en -10,61 %, y en África alcanza el -41,03 %.

En Europa, donde el efecto de la conversión de la moneda local no ha tenido un impacto, podemos comprobar que la brecha salarial se ha mantenido estable pasando del -10,67 % al -10,61 %. En África la brecha salarial ha aumentado del -27,57 % al -41,03 %, debido tanto al efecto del tipo de cambio como a la decidida política de GBfoods de incorporar y promocionar mujeres en cargos directivos.

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

El cargo de miembro del Consejo de Administración del Grupo GBfoods no ha estado retribuido ni en 2025 ni en 2024. Por otro lado, no existen contratos de Alta Dirección en el Grupo GBfoods.

En el cálculo de la remuneración se ha considerado tanto el salario fijo como el variable teórico máximo por empleado correspondiente al año fiscal 2025.

3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

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



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

El absentismo registrado durante el 2025 es del 3,84 % (3,78 % en 2024). Este incremento se debe principalmente a un aumento más significativo de las horas de absentismo (+7,57 %) en comparación con el incremento experimentado en las horas trabajadas (+6,5 %).

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

	2025	2024
Ratio absentismo	3,84%	3,78%
Nº horas absentismo registradas (*)	272.262	253.110

(*) Considerando trabajadores con contrato fijo y temporal.



3.5 Seguridad y Salud Laboral

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

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

Nuestra política de seguridad y salud está diseñada para garantizar que todas las personas vinculadas con nuestra organización comprendan y cumplan con los más altos estándares en seguridad y salud, de acuerdo con la legislación, la normativa y las mejores prácticas aplicables en esta materia. Dicha política se fundamenta en los siguientes principios:

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



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

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

Una vez desarrollado e implementado el estándar global de seguridad y salud denominado GBfoods Health & Safety Index (GBHSi) durante 2025, este ejercicio se han desplegado todos los planes de acción encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y la gestión de la seguridad y salud en todos los centros de trabajo de manera que se han registrado mejoras significativas encaminadas a construir entornos de trabajo más seguros, más saludables y más sostenibles. El indicador GBHSi nos permite evaluar de manera específica el desempeño en materia de seguridad de centros de trabajo y evaluar el grado de cumplimiento con respecto al estándar interno de GBfoods que ha sido desarrollado a partir del conocimiento interno, las mejores prácticas industriales internacionales en búsqueda de la excelencia de nuestro sistema de gestión.

Por otro lado, y tras enfocarnos en la promoción de la vigilancia de la salud como pilar fundamental en los ejercicios anteriores en ambas regiones, este año la compañía ha dado un paso adelante en la integración y promoción del bienestar como eje estratégico dentro el área de Seguridad y Salud. Entre otros, se han desarrollado programas específicos de bienestar que han puesto al empleado en el centro de acción; el desarrollo de programas de soporte psicológico y apoyo emocional, programas de cuidado de la salud y promoción de hábitos saludables, puesta en marcha de servicios de fisioterapia para el empleado, la disposición de fruta y snacks saludables, la reactivación de espacios de uso general para la realización de actividades físicas como gimnasios y clases dirigidas son ejemplos de la apuesta de GBfoods por cuidar del bienestar de todos los empleados. Todas estas iniciativas que inicialmente estaban englobadas en la iniciativa (GPTW) han pasado en parte a formar parte del pilar del cuidado de la seguridad, salud y bienestar del empleado dentro del Proyecto Earth.

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

En la siguiente tabla se muestran las métricas registradas durante el ejercicio 2025 y 2024 para las fábricas de Europa y África.

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número accidentes fábricas (***)	85	27	86	22
Accidentes por sexo	76%	24%	80%	20%
Accidentes graves (%)	0%	0%	1%	0%
Accidentes leves (%)	100%	100%	99%	100%
Total horas trabajadas	7.501.894	1.545.684	7.242.301	1.461.251
Índice de frecuencia * 10^6 (*)	4,27	5,18	3,73	7,53
Índice de Gravedad*10^3 (**)	0,09	0,13	0,09	0,18

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

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

Realizando una comparativa sobre los accidentes registrados en fábricas, vemos que durante 2025 tanto el nº de accidentes con baja y sin baja permanecen prácticamente estables. Se ha registrado un aumento en el Índice de Frecuencia del 1%, y es significativa la continuidad en la reducción de la gravedad de los accidentes laborales registrados que suponen una reducción del Índice de gravedad del 6,5% y una reducción en el número de jornadas perdidas del 3,7% en total. Esto es debido principalmente al impacto de los programas específicos de seguridad y salud enfocados en el control de actividades de alto riesgo, el enfoque en la formación de la percepción del riesgo y el aumento de la participación activa de los trabajadores. Durante 2025 se ha registrado una mejora significativa en la implementación y cumplimiento del corporativo GBHSi (GBfoods Health & Safety Index) que nos está permitiendo mejorar considerablemente las condiciones de trabajo y la gestión de la seguridad y salud en nuestros centros.

No se ha registrado ningún empleado con casos de enfermedad profesional tanto en fábricas como en oficinas para 2025 y 2024.

La siguiente tabla refleja las ratios de accidentes de personal en las oficinas de Europa y África durante 2025 y 2024.

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Numero accidentes oficinas (***)	2	6	1	0
Accidentes por sexo	25%	75%	100%	0%
Accidentes graves (%)	0%	0%	0%	0%
Accidentes leves (%)	100%	100%	100%	100%
Total horas trabajadas	1.636.915	1.198.203	1.481.759	991.455
Índice de frecuencia * 10^6 (**)	0,000	4,173	0,67	0
Índice de Gravedad*10^3 (**)	0,000	0,108	0,009	0

(*) Cálculo del índice de frecuencia: número de accidentes / millón horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.
(**) Cálculo del índice de gravedad: número de jornadas no trabajadas por accidente / mil horas trabajadas. Calculamos este ratio únicamente sobre los accidentes con baja.
(***) El número de accidentes fábrica incluye accidentes con baja laboral y accidentes sin baja laboral.

Otro de los procesos fundamentales de gestión del riesgo asociado a nuestros planes de continuidad de negocio es la protección de nuestros trabajadores frente a situaciones que puedan poner en peligro su salud y su seguridad física. Pese a haber desactivado completamente todas las medidas de control implementadas como consecuencia de la pandemia global provocada por el Covid-19 en enero de 2020, el riesgo de eventos globales asociados a patógenos, bacterias o virus sigue siendo uno de los principales riesgos identificados en las evaluaciones de riesgos internos y externos. Por ello, GBfoods dispone de un plan de seguimiento global frente a amenazas similares que nos debe permitir reactivar y adaptar de manera rápida una respuesta estructurada frente a la aparición de cualquier virus o patógeno que pueda generar impactos y interrupciones a nivel regional/global. Dicho plan de seguimiento global forma parte del modelo de control interno y resiliencia implementado por GBfoods para gestionar los riesgos de negocio.

Por otro lado, la situación geopolítica e inestabilidad que todavía genera la guerra entre Ucrania y Rusia, el conflicto armado entre Israel y Palestina, las protestas sociales en Irán o la inestabilidad sociopolítica en la que está inmersa la zona de El Sahel continua exigiendo a GBfoods un enfoque proactivo para poder garantizar la seguridad de todas nuestras operaciones y asegurar que ningún trabajador pueda sufrir impacto en su salud o en su seguridad debido al contexto internacional actual de inestabilidad. A lo largo de 2025 GBfoods ha continuado mejorado su programa de asistencia al empleado ante cualquier emergencia sanitaria y de seguridad mediante el programa Workforce Resilience. Dicho programa otorga cobertura al 100% de los empleados de la compañía a nivel global y por primera vez la cobertura se hace extensible a los principales colaboradores externos de GBfoods, especialmente en la región África.

3.6 Relaciones sociales

El diálogo social se estructura en torno a la relación establecida con los comités de empresa y delegados de personal de cada sociedad y centro de trabajo de los países donde operamos.

Estas reuniones tienen lugar periódicamente (periodicidad según país) y adicionalmente se celebran las reuniones extraordinarias que sean necesarias, de acuerdo con lo establecido en el bloque de “libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

La siguiente tabla refleja el número de empleados al amparo de un convenio colectivo en las principales sedes del grupo GBfoods. El 72 % de los empleados (76 % en 2024) trabajan dentro del ámbito de un convenio colectivo:

Países con sedes corporativas (*)	2025		2024	
	Num. empleados bajo convenio colectivo	% empleados bajo convenio colectivo	Num. empleados bajo convenio colectivo	% empleados bajo convenio colectivo
España	835	87%	780	81%
Bélgica	282	95%	309	97%
Alemania	227	73%	228	74%
Francia	300	100%	323	100%
Italia	266	100%	271	100%
Suecia	34	100%	40	100%
Países Bajos	26	81%	26	81%
Nigeria	546	100%	420	100%
Ghana (**)	84	28%	71	28%
Otros	0	-%	175	100%
Total GBfoods***	2.600	72%	2.643	76%

(*) No se considera en este cálculo las oficinas de representación comercial ni los países sin presencia fabril, a excepción de Países Bajos que se considera relevante por su volumen de empleados en oficinas.
(**) Pese a que no existe un convenio colectivo en el país por haberse disuelto el sindicato temporalmente, el 100% de los empleados se encuentran amparados bajo un convenio colectivo antiguo en oficinas o bajo un convenio propio de la empresa en el caso de la fábrica.
(***) Resto de empleados no incluidos bajo ningún marco de convenio colectivo están amparados por la legislación laboral del país correspondiente.

Durante este 2025 se han revisado los criterios para cumplimentar los datos que generan una diferencia versus el año anterior.

En cada convenio colectivo tenemos distintos artículos a nivel de Salud y Seguridad Laboral. Además, en cada centro de trabajo tenemos un comité de Salud y Seguridad Laboral formado por representantes de los trabajadores, representantes de la empresa y técnicos de Salud y Seguridad Laboral.

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

3.7 Formación de los trabajadores

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

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

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

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

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

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

En Europa, desde marzo de 2025, hemos comenzado a utilizar la plataforma GoodHabitZ como nueva herramienta de aprendizaje digital. GoodHabitZ ofrece más de 200 formaciones interactivas y dinámicas, disponibles en más de 20 idiomas y en múltiples formatos (vídeos, artículos tipo revista, píldoras de aprendizaje), lo que permite a cada empleado aprender de la forma que mejor se adapte a su estilo.

En línea con nuestra cultura de aprendizaje continuo, GoodHabitZ refuerza el compromiso que tenemos en Europa con el desarrollo profesional, ofreciendo una experiencia de formación accesible, flexible y alineada con los valores de la compañía.

Este año se han impartido diversos trainings específicos para el equipo de Sales a nivel Europa, desde capacitaciones en CRM (Salesforce) hasta formaciones en negociación cross-company. Además, al igual que en otras categorías profesionales, se llevó a cabo por primera vez una formación transversal para todos los empleados en Europa, *Transforming Yourself*. Adicionalmente, los managers participaron en una formación específica llamada *Cooking Great Leaders*.

En África, el compromiso con el desarrollo del capital humano se ha reforzado a través de formaciones como *Learning Organization Training Program* donde se proporcionaron conocimientos y herramientas prácticas para fomentar la cultura del trabajo. Asimismo, han avanzado los programas de liderazgo ALDP y AMLDP, centrados en potenciar las capacidades estratégicas y de gestión de líderes actuales y futuros. Adicionalmente, el programa *Becoming Your Best* se implementó en Ghana introduciendo por primera vez módulos de autogestión y liderazgo aplicados al entorno operativo.

La siguiente tabla muestra la cantidad de horas de formación que se ha registrado en 2025 y 2024 en las diferentes áreas del grupo.

Categoría profesional GBfoods	Nº de horas de formación 2025	Nº de horas de formación 2024
Dirección	12.716	11.953
Administración	22.215	13.133
Comercial	15.977	5.510
Fábrica	32.173	26.496
TOTAL	83.081	57.092

3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

El Código de Conducta de GBfoods, en su artículo 3, establece específicamente el compromiso del Grupo y de todos los empleados con la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral. Adicionalmente, en España dando respuesta a la ley española (LO 3/2007), Gbfoods dispone de un plan de igualdad de obligado cumplimiento.

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

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

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

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

Concretamente, GBfoods favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. Actualmente GBfoods tiene 50 empleados con discapacidad (18 en Alemania, 21 en Francia, 7 in Italia, 1 en España y 3 en Nigeria). Este dato ascendía a 56 trabajadores en 2024 (18 en Alemania, 25 en Francia, 7 en Italia, 5 en España y 1 en Nigeria).

Además, para reafirmar el compromiso de GBfoods con la Diversidad e Inclusión, en 2025 continuamos fortaleciendo nuestra colaboración con LEAD Network, una organización de referencia internacional en este ámbito. Esta alianza estratégica refuerza nuestros valores corporativos y nos permite avanzar en iniciativas concretas que promueven entornos laborales más diversos, equitativos e inclusivos. A través de esta colaboración podemos acceder a formaciones, actividades e iniciativas que nos permiten avanzar a nivel de Diversidad e Inclusión así como estar en contacto con otras compañías para entender qué están haciendo en materia de Diversidad e Inclusión. Además, la empresa ha establecido objetivos claros respecto al porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en todas sus operaciones. Estos objetivos nos permiten hacer un seguimiento de la efectividad de nuestras iniciativas de diversidad e inclusión, y garantizar un progreso continuo hacia una representación más equilibrada en el liderazgo, en línea con el pilar Social de la agenda de Sostenibilidad de la compañía.

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

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



4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad

4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

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

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

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

- **Política contra el soborno y la corrupción:** GBfoods elaboró y comunicó durante el ejercicio 2022 una norma interna en virtud de la cual se establecen un conjunto de controles y directrices comunes para minimizar los riesgos de soborno y corrupción en las actividades empresariales y guiar a los empleados, directores, managers y miembros de los órganos de administración del Grupo GBfoods. La Política cubre ocho situaciones de riesgo en materia anticorrupción como son, entre otras, los regalos de empresa, las hospitalidades, las donaciones, los conflictos de interés, y las relaciones con intermediarios, funcionarios públicos y terceros. Entre otras actividades de información y comunicación, todos los profesionales del Grupo reciben formación obligatoria sobre: (1) el Código de Conducta; (2) la Política contra el soborno y la corrupción; y (3) en materia de Ciberseguridad y protección de la información tanto en el momento de su incorporación como con carácter anual. Lo anterior, como medida encaminada a garantizar el cumplimiento del Código de Conducta y demás normas corporativas.
- **Comité de Ética y Cumplimiento:** El Comité de Ética y Cumplimiento o ECC es el órgano encargado de velar por la ética y el cumplimiento del Código de Conducta en el Grupo. El ECC (antes Organismo de Control Interno u OCI) existe desde el año 2012 y está formado por personas del equipo directivo de GBfoods. El ECC se reúne de forma ordinaria tres veces al año y de forma extraordinaria cuando se producen situaciones que así puedan requerirlo. Durante el año 2025 el ECC se ha escindido, creándose un ECC con alcance de Europa, y un órgano homólogo para el perímetro África. En este sentido, se ha dotado a ambos órganos de los recursos personales y materiales necesarios para el desempeño de su función, de conformidad con las políticas internas aplicables.

- **Declaración anual de conflicto de interés:** Con el propósito de reforzar los principios recogidos en nuestro Código de Conducta, desde el ejercicio 2024, GBfoods cuenta con una declaración anual individual que alcanza a todos los empleados que, por su cargo o función, intervienen en la toma de decisiones para la compra de materiales, materias primas, contratación de suministros y servicios y/o en las negociaciones de las condiciones económicas de las operaciones con clientes. El objetivo es prevenir en la medida de lo posible, e identificar, en su caso, potenciales conflictos de interés así como incrementar el nivel de sensibilidad de la plantilla. Los resultados de esta declaración se analizan por el respectivo ECC, adoptando, como resultado, las medidas apropiadas.
- **Código de Conducta para Socios de Negocio:** GBfoods cuenta con un Código de Conducta de para Socios de Negocio específico y aplicable a todos los socios de negocio del Grupo, con el que se persigue alcanzar el mismo nivel de compromiso con la ética y los valores del Grupo, que con los empleados. Durante el ejercicio 2025, dicho Código ha sido objeto de revisión en aras de reforzar los compromisos exigibles a sus socios de negocio.

Más concretamente, el Código explicita que el socio de negocio no tolerará, permitirá ni se involucrará en ningún acto de corrupción, extorsión o soborno en relación con su actividad comercial, directa o indirectamente. Asimismo, el socio de negocio deberá detener inmediatamente cualquier actividad ilegal o situación de conflicto de interés que pueda considerarse como un incentivo para una decisión parcial o contraria a las buenas prácticas.

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

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

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

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

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

- **Third party due diligence:** En el ámbito del control de contrapartes, tanto las áreas de Compras y Master Data como la de Customer Service y los equipos de Compliance y Control Interno disponen de herramientas para analizar, con carácter previo a la formalización de una relación comercial, las potenciales contrapartes de GBfoods. Ello, a través del análisis de información pública disponible en las principales listas internacionales en materia de integridad, con el objetivo de minimizar la exposición de la compañía a los riesgos de Compliance derivados de las relaciones con terceros y proteger así la reputación de sus marcas y a sus consumidores.



4.2 Protección de los consumidores

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

La fábrica de Miajadas (España) también dispone de certificaciones de estándares de calidad como IFS, y la fábrica de Puurs (Bélgica) de certificación IFS.

Entre las fábricas de productos refrigerados, la de Dos Hermanas (España), la de Beringen (Bélgica) y Liévin (Francia) están certificadas IFS.

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

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

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

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

Durante el año 2025 hemos recibido 3.234 reclamaciones de clientes y consumidores en total (3.060 en 2024) de las cuales se han concluido 3.188, un 98,6 % de las recibidas (2.494, un 81,5 % de las recibidas en 2024), quedando las restantes bajo proceso de investigación.

El incremento observado respecto al ejercicio anterior se debe, principalmente, a las mejoras implementadas en la metodología y en el sistema de atención al consumidor, que han permitido una identificación y registro más exhaustivo de las reclamaciones recibidas. En este aspecto, desde 2024 se ha implementado un formulario de contacto en todas las páginas web de las diversas marcas. Este formulario está conectado a nuestro sistema de gestión corporativo de reclamaciones, lo que hace que el proceso sea más ágil y permite a nuestros consumidores contactarnos de manera más fácil y directa.

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

4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores

Los procesos de compras en GBfoods siguen las directrices de la "Política de Compras" corporativa. En ella se establecen procesos de homologación de proveedores y materiales centrados en el aseguramiento de la calidad del producto o servicio, así como con la excelencia en materia de seguridad, salud y medio ambiente. Estos procesos contemplan la aportación y evaluación de certificaciones y especificaciones según el tipo de producto o servicio a

suministrar. Esta documentación es evaluada por los servicios técnicos antes de iniciar cualquier compra. La primera entrega sirve como prueba industrial previa a la homologación definitiva, que puede incluir una auditoría previa. Periódicamente se efectúa una evaluación del nivel de calidad del producto o servicio en base al resultado de las inspecciones en recepción. Durante 2025 se han realizado 38 auditorías a proveedores, de las cuales el 95 % han arrojado un resultado satisfactorio/aceptable (28 auditorías en 2024 de las cuales 89 % con resultado satisfactorio). Las auditorías a proveedores son conducidas de acuerdo al estándar IFS correspondiente al sector (Food, SecurePac, Logistics o Broker) y se obtiene la correspondiente puntuación según el estándar. Dicha puntuación se utiliza para calificar el resultado. En aquellos casos en los que el resultado no es satisfactorio, se requiere un plan de mejora al proveedor.

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

4.4 Respeto a los Derechos Humanos

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



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

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

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

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

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

En el Código de Conducta para Socios de Negocio se establecen los compromisos a los que deben adherirse todos los socios de negocio, incluyendo, entre otros, los proveedores de bienes y servicios de GBfoods y sus proveedores subcontratados para trabajar con cualquier empresa del grupo. Entre estos compromisos se incluye el respeto con la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente y la prohibición de cualquier tipo de práctica desalineada con las directrices de la OIT, como el trabajo infantil o el trabajo forzoso u obligatorio, dentro de su ámbito de influencia. El socio de negocio se compromete también a proporcionar un entorno laboral saludable y seguro garantizando el cumplimiento de los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales. La aceptación del Código de Conducta para Socios de Negocio es parte obligatoria e indispensable del proceso de homologación de nuevos proveedores de GBfoods.

Conscientes de una mayor exposición en relación a determinados servicios, bienes, sectores de actividad o geografías, para determinadas relaciones comerciales, GBfoods refuerza lo anterior con la inclusión de cláusulas contractuales que regirán la relación entre las partes, garantizando siempre y como requisito imprescindible, el respeto de los derechos humanos de los trabajadores, en general, y de las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo, en particular. Asimismo, GBfoods comprueba de forma obligatoria, en todas las contrataciones que se realizan, que los proveedores con los que colaboramos respetan los estándares de ética e integridad del Grupo, entre los que se incluye el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores.

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

A este respecto, tras el análisis de las comunicaciones recibidas a través del canal Raise your Hand y, en su caso, tras las oportunas investigaciones conforme a los procedimientos internos, no se apreció ningún eventual caso de vulneración de derechos humanos.

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

5.1 Compromiso con la sociedad y las comunidades locales

El compromiso con la sociedad y las comunidades locales está presente desde los inicios de nuestra compañía en España, en plena guerra civil. La idea de nuestro fundador era ofrecer, de una forma asequible y accesible, un producto que aportara la proteína necesaria y pudiera alimentar a toda la familia. Así se crearon nuestros famosos cubitos de pollo bajo la marca Avecrem, de Galina Blanca. Después del éxito cosechado con este producto en nuestros inicios, la compañía ha continuado evolucionando, manteniendo siempre este espíritu vocacional hacia la generación de un impacto positivo en la sociedad y en las comunidades en las que opera.

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

Como se ha mencionado en secciones previas, nuestra estrategia de sostenibilidad se estructura en 3 pilares clave sobre los cuales construimos nuestro compromiso para con la sociedad y el desarrollo sostenible:

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

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



5.1.1 Los consumidores que alimentamos

En GBfoods, y en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad del planeta, contamos **con una estrategia de nutrición** cuyo principal objetivo es mejorar **el valor nutricional** de nuestros productos: para ello, se han implementado iniciativas de reducción del contenido de sal, grasas saturadas y azúcar, a la vez que se trata de incrementar el contenido de nutrientes como fibra y proteína.

En este sentido, y con el objetivo de contribuir a la reducción de la malnutrición en África subsahariana, colaboramos desde 2018 con la Fundación de **Bill & Melinda Gates** para desarrollar conjuntamente una variedad de cubitos de caldo enriquecidos con aquellas vitaminas y minerales identificados como los más deficitarios en la región; ya que el cubito de caldo es un elemento común en la mayoría de las familias de zonas desprotegidas de África. Nuestra aportación se basa en compartir nuestro conocimiento y experiencia desde el punto de vista técnico y de producción, así como nuestro conocimiento de mercado para continuar investigando sobre el potencial de los productos fortificados en el continente africano.

Adicionalmente, como grupo, nos situamos en la vanguardia de las instituciones, comités e iniciativas nutricionales internacionales. En consecuencia, contamos con diversos niveles de representación en asociaciones comerciales clave, organismos externos e iniciativas colaborativas, tales como:

- **FoodDrinkEurope:** Comité de Enlace, Sherpa, Seguridad Alimentaria, Salud y Consumidores, Medio Ambiente y Sostenibilidad.
- **Plataforma Eat & Live Well**
- **Plataforma Tecnológica Europea (ETP)**
- **Culinaria Europe:** Federación de Asociaciones y Empresas Productoras de Productos Culinarios Industriales en Europa
- **Tea & Herbal Infusions Europe**
- **FIAB:** Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas
- **Autorregulación del Marketing dirigido a Niños:** Código PAOS en España y Belgian Pledge (Bélgica)
- **HAVISA PLAN:** Hábitos de Vida Saludable
- **Plan AESAN** para la Mejora de la Composición de Alimentos y Bebidas 2017-2020
- **Asociación Española de Zumos y Gazpacho**
- **Culinarios:** Asociación Española de Fabricantes de Caldos y Sopas
- **Asociación Italiana de Industrias de Productos Alimentarios**
- **Kulinaria Deutschland:** Asociación Nacional de Productores Alemanes de Alimentos Culinarios
- **FNLI:** Federación de la Industria Alimentaria de los Países Bajos
- **FEVIA:** Federación de la Industria Alimentaria Belga
- **Culinaria Belgium:** Asociación Nacional de Productores Belgas de Alimentos Culinarios
- **Federación Sueca de la Industria Alimentaria (Livsmedelsföretagen)**
- **Asociación Sueca de Dietistas**

5.1.2 Los recursos que usamos

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

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

El año 2024 fue clave para centrar nuestros esfuerzos en implementar mejoras que fortalecieran la seguridad de los campamentos y reafirmar nuestro compromiso con la agricultura, la sostenibilidad y las comunidades circundantes a la finca. Este 2025, podemos destacar:

- **Agricultura y sostenibilidad:** este año hemos incrementado la producción de tomates en un 40% respecto al año anterior, produciendo 1.500 toneladas de concentrado de tomate y recogiendo 12.000 toneladas de tomate fresco. En la finca continuamos con las prácticas de agricultura regenerativa para mejorar el suelo, realizando plantaciones de cultivos de rotación y, además, hemos iniciado una experiencia de elaboración de compostaje.
- **Contribución a las comunidades locales:** este año hemos realizado el mantenimiento y la reparación de los 18 pozos de agua de la región, y nuestra plantilla sigue formada por personas de los pueblos de la zona, generando así un sólido tejido laboral y económico en las comunidades circundantes. Asimismo, continuamos impulsando un impacto inclusivo en África mediante programas comunitarios específicos:
 - Formación en emprendimiento en fabricación de cuentas para jóvenes mujeres, dotándolas de habilidades generadoras de ingresos.
 - Concienciación sobre la detección temprana del cáncer de mama.
 - Apoyo a la educación financiera para ayudar a los miembros de la comunidad a acceder a servicios bancarios.
- **Educación:** la educación es la piedra angular del desarrollo. Seguimos con nuestra escuela de primaria en Mkatai, renovada el año pasado, donde este año hemos tenido la oportunidad de formar a más de 20 estudiantes en el programa nacional obligatorio de formación industrial, procedentes de diversas escuelas de Kebbi y Sokoto.

5.1.3. Las personas que impactamos

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

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

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

A) Colaboraciones de alto impacto en comunidades locales en África

En GBfoods tenemos el fuerte compromiso de apoyar el desarrollo económico y el bienestar social de esta región que es un eje central de nuestros planes estratégicos para este continente. Nuestro objetivo es contribuir a la mejora de la malnutrición del continente africano, dotar de formación y herramientas a nuestros equipos locales y realizar un impacto positivo en las comunidades donde estamos presentes como compañía. Por todo esto, colaboramos con proyectos que contribuyen a visualizar este impacto positivo en las comunidades locales:

- **Mujeres por África:** a principios de 2023 iniciamos nuestra vinculación con esta fundación, siendo parte del patronato. El objetivo de la entidad es contribuir al desarrollo del continente africano a través del apoyo de sus mujeres. Durante el 2024 analizamos junto con la Fundación distintas opciones de colaboración de alto impacto en África, especialmente en el ámbito de la empleabilidad y mujeres en Ghana. En 2025, hemos lanzado la primera formación para mujeres operarias de carretilla elevadora en Tema, proporcionando esta oportunidad a 6 mujeres seleccionadas.
- **Elena Barraquer Foundation & Africa Cataract & Eye Foundation (Nigeria):** durante 2025 hemos seguido colaborando con la "Fundación Elena Barraquer" y la "Fundación Africana de Cataratas y Ojos" para llevar a cabo cirugías gratuitas de cataratas para los residentes de Warri, en el estado de Delta de Nigeria, y los estados vecinos que no podían permitirse esta cirugía por sí mismos. El equipo operó con éxito a más de 500 pacientes con cataratas y devolvieron la vista a personas que se habían quedado ciegas por esta enfermedad. Después de 4 ediciones, podemos afirmar que hemos cambiado la vida a más de 2000 personas.
- **GBhub:** se creó en 2024 con el propósito de invertir 10 millones de dólares en startups agrícolas africanas a lo largo de toda la cadena de valor, priorizando el refuerzo de capacidades y apoyando a emprendedores que transforman los sistemas alimentarios para mejorar la nutrición y generar empleo para jóvenes y mujeres. En 2025, hemos invertido 200.000 de dólares en dos startups en Ghana: **Oceans Mall**, dedicada al procesamiento de mariscos, y **Greenheart**, especializada en la producción sostenible de insumos agrícolas como biochar y vinagre.



- **Fundación España-África:** En noviembre de 2025 confirmamos nuestra participación como patronos en esta Fundación, con una aportación de 15.000 euros. La entidad, creada por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, tiene como objetivo impulsar la cooperación entre España y África en los ámbitos político, de seguridad, económico, universitario, social, científico y cultural, así como fortalecer el conocimiento mutuo entre ambas regiones.

B) Donaciones de producto para colectivos desfavorecidos

Durante el año 2025 se realizaron donaciones de producto en los países de Europa y África donde estamos presentes, alcanzando un volumen total de 288.753Kg (818.069Kg en 2024). Cabe destacar que el volumen excepcionalmente elevado registrado en 2024 respondió a circunstancias específicas que nos permitieron intensificar nuestras donaciones ese año.

En Europa, las donaciones de productos se centran principalmente en los Bancos de Alimentos de las comunidades donde operamos, con el objetivo de apoyar a las personas más desfavorecidas en España, Italia, Francia, Bélgica, Alemania, Países Nórdicos y los Países Bajos. Cabe destacar que nuestra estrecha relación con estas organizaciones se remonta a nuestros orígenes, ya que la familia Carulla participó activamente en la fundación, gestión y liderazgo del Banco de Alimentos de Barcelona, y el fundador de nuestra compañía italiana, STAR, fue uno de los cofundadores del primer banco de alimentos del país, Banco Alimentare, en 1989.

Además de estas colaboraciones, en cada país trabajamos con otras organizaciones que comparten nuestro objetivo de generar un impacto positivo en las comunidades que nos rodean:

España:

- **Associació contra el Càncer Alginet:** entidad local que forma parte de la Asociación Española Contra el Cáncer y que ofrece apoyo emocional, prevención y acompañamiento a personas afectadas por el cáncer y sus familias en la comunidad de Alginet.
- **Fundació No Somos Invisibles:** fundación dedicada a la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual, promoviendo su autonomía y participación activa en la sociedad.
- **Veí a Veí:** asociación comunitaria que impulsa la solidaridad y el apoyo mutuo entre vecinos, ofreciendo ayuda a personas en situación de vulnerabilidad o soledad

Alemania:

- **Tafeln e.V:** recibe donaciones de alimentos a nivel nacional para distribuirlas entre personas con bajos ingresos o en situación de necesidad, incluyendo refugiados.

Bélgica:

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

Francia:

- **Les Restos Du Coeur:** desde 2019 apoyamos esta organización para combatir la precariedad en Francia.
- **Secours Populaire:** organización solidaria que ofrece ayuda material, médica y legal a personas afectadas por injusticias sociales y desastres.

- **Anatoth:** organización sin ánimo de lucro de carácter social y solidario en Provenza, comprometida con la lucha contra la inseguridad alimentaria mediante la recogida y distribución de bienes esenciales, la gestión de una tienda solidaria y la implementación de proyectos de agricultura ecológica para devolver la dignidad y una alimentación saludable a las personas vulnerables.
- **Seminario Redemptoris Mater:** seminario misionero diocesano e internacional fundado para la formación de sacerdotes católicos.

Suecia (Países Nórdicos):

- **Stockholm Tactical Fundraising Ukraine (Tacticats):** organización gestionada por voluntarios que dona alimentos y dinero a los defensores de Ucrania.
- **Stadsmissionen (Matmission):** esta organización ha establecido tiendas donde se venden productos con fecha de caducidad próxima o con embalajes dañados. El acceso a las tiendas es exclusivo para miembros, y solo pueden hacerse miembros las personas con un salario mensual inferior a 1.250 euros al mes.

Finlandia (Países nórdicos):

- **Operaatio Ruokassi:** organización que prepara y distribuye bolsas de comida para personas necesitadas. Las personas que requieren ayuda deben inscribirse en una lista de espera para recibir una bolsa de alimentos de forma gratuita.

En África, también contribuimos con donaciones de productos:

Argelia:

- Fomentamos el espíritu de Ramadán repartiendo alimentos a personas en situación de necesidad a través de las asociaciones: **El-Feth, BKL, Orphelinat des Jeunes Filles de Misserguin, Herra, Mateg, Ithar, El-Wial y La Belle Empreinte.**

Ghana:

- **Matty Care Foundation es una** organización enfocada a rescatar y proveer educación a niños y jóvenes en riesgo de exclusión. Colaboramos a su vez con **Bank Junior Internship Program**, una iniciativa para ofrecer a jóvenes un primer contacto con el mundo laboral en un entorno financiero. Y formamos parte del evento **UPSA Entrepreneurship Evolution** dirigido a jóvenes dónde se promovió la capacidad de emprendimiento y creación de negocios a nivel local.
- Además de colaborar en campañas de creación de oportunidades profesionales para los más jóvenes, se han realizado donaciones de productos durante la campaña solidaria de **Ramadán**, con el fin de ayudar a familias con necesidad.

Congo:

- **Mercado de Akanda** (Gabón): realizamos donativos con el fin de dar apoyo a huérfanos y viudas en la región de Akanda (Gabón).

Nigeria:

- **The Ginorous Trybe - Edición de Ramadán:** fomentamos el espíritu de Ramadán repartiendo paquetes de alimentos en mezquitas y promoviendo actos de bondad.

África Occidental:

- **Fundación “L’amour en partage”** (Costa de Marfil): se donaron regalos durante la campaña de Navidad a esta organización cuya misión es apoyar a las personas más necesitadas, especialmente a huérfanos, niñas y mujeres vulnerables, viudas y comunidades desfavorecidas, mediante acciones concretas, apoyo material y acompañamiento moral.
- **ONG Pequeña Nowina y ONG Ybarra** (Sierra Leona): apoyan a niñas en situación de exclusión, ofreciéndoles formación en los ámbitos de la pastelería, la panadería y la restauración.
- **CMC de Matam** (Guinea): centro médico comunitario que alberga uno de los 641 centros de prevención de la transmisión del VIH de madre a hijo existentes en el país.
- Se han llevado a cabo donaciones de producto en Burkina Faso durante la **campaña solidaria de Ramadán**, con el fin de contribuir al espíritu de la festividad y ayudar a familias con necesidad.
- **Fédération des Amicales des Ressortissants Ivoiriens** (Senegal): se colaboró en la actividad de soporte y preservación de la infancia "1000 regalos para 1000 infantes".

C) Donaciones Monetarias

En 2025 GBfoods ha colaborado con múltiples autoridades y asociaciones que tienen como objetivo mejorar el bienestar de las comunidades en las que tenemos presencia, donando un total de 247.203 euros (214.429 euros en 2024). Creamos alianzas con organizaciones que comparten nuestros valores y que persiguen mejorar la vida de las personas y de las comunidades que las rodean.

5.1.a – Beneficios obtenidos por país e impuestos sobre beneficios pagados

En la siguiente tabla se detalla el beneficio neto registrado por país de las sociedades del Grupo GBfoods de acuerdo con su actividad en 2025 y 2024:

País	Beneficio neto (miles de euros) 2025	Beneficio neto (miles de euros) 2024
España	50.531	46.248
Italia	21.566	25.015
Bélgica	25.625	28.424
Alemania	1.237	3.835
Francia	2.094	5.744
Países Bajos	2.605	3.317
Suecia	723	534
Finlandia	114	196
Nigeria	1.205	-3.910
Ghana	10.444	3.518
Argelia	9.279	9.082
Senegal	1.139	1.519
Costa de Marfil	16	73
Mali	8	16
Burkina Faso	-5	20
Congo	-20	24
Guinea	7	10
Dubái	10	28
Total	126.578	123.693

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

Región	Impuestos pagados (miles de euros) 2025	Impuestos pagados (miles de euros) 2024
Europa	35.921	30.167
África	9.117	8.137
Total	45.038	38.304

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

El grupo GBfoods ha imputado a la cuenta de pérdidas y ganancias procedente de subvenciones concedidas por la junta de Andalucía a la compañía del grupo INPRALSA por valor de 126 miles de euros (102 miles de euros en 2024) destinadas al desarrollo de las nuevas líneas de producción de productos de la categoría cremas que se desarrollan en la fábrica de Miajadas (Extremadura). Además, se concedió en 2022 a una filial de Italia una subvención “Industria 4.0” por valor 1.666 miles de euros de los cuales 178 miles de euros se han afluado el 2025 (186 miles de euros en 2024). Asimismo, en 2022 se concedió una subvención Horizon 20 a dos sociedades del grupo distribuidas de la siguiente manera, en Agrate se conceden 210 miles de euros y en Miajadas 120 miles de euros de los cuales se han imputado 52 miles de euros en Agrate y 12 miles de euros en Miajadas. Por otro lado, la sociedad Pasa Fabricación recibió en 2024 una subvención para la compra de una caldera de biomasa por importe de 391 miles de euros, de los cuales se han imputado a la cuenta de pérdidas y ganancias 30 miles de euros en 2025. Además ha recibido otra subvención en 2025 por un importe de 2.748 miles de euros para la construcción de una nueva línea de producción de noddles, imputándose a la cuenta de pérdidas y ganancias 216 miles de euros en 2025.

	2025	2024
Subvenciones recibidas	634.000	359.000

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

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

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

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

La información contenida en el reporte corresponde al ejercicio 2025 con comparativo 2024 y agrupa a todas las compañías del grupo, incluyendo a las que tienen la obligación de presentar este mismo informe y cuya información está incluida en este EINF consolidado.

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

- Comparabilidad
- Materialidad
- Relevancia
- Fiabilidad y precisión

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

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
Información general				
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1	Detalles organizacionales	1. Información general sobre la compañía 1.1 Modelo de negocio, 1.2 Entorno de mercado, 1.3 Estrategia de negocio	2-6
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición		
	2-23	Compromisos y políticas		
	3-3	Gestión de los temas materiales		
	Marco de reporting utilizado	2-3		
2-5		Verificación externa		
Análisis de materialidad	3-2	Lista de temas materiales	Anexo 1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe	54



Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	2-23	Compromisos y políticas	1. Información general sobre la compañía 1.1 Modelo de negocio 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.2 Enfoque de gestión 3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/ 3.1 Enfoque de gestión 4. Aspectos sobre la gestión de la ética e integridad/	2-4,7-12, 18-20, 41-45 y 46-51
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno, 4.2 Protección de los consumidores, 4.3 Sostenibilidad en la cadena de proveedores, 4.4 Respeto a los Derechos Humanos 5. Aspectos relacionados con el compromiso con la sociedad y el desarrollo sostenible/ 5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-3	Gestión de los temas materiales	1. Información general sobre la compañía 2. Aspectos sobre la gestión medioambiental/ 2.2 Enfoque de gestión 3. Aspectos sobre la gestión de los recursos humanos/ 3.1 Enfoque de gestión	2-6, 7-12, 18-20
I. Información sobre cuestiones medioambientales				
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	3-3	Gestión de los temas materiales	2. Aspectos sobre la gestión medioambiental 2.1 Contexto 2.2 Enfoque de gestión	7-12
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;	2-23	Compromisos y políticas		
3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.				

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3 Contaminación	12 - 13
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos	16
Uso sostenible de los recursos				
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	2.4. Uso sostenible de recursos	15-16
	303-4	Vertidos de agua		
	303-5	Consumo de agua		
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4 Uso sostenible de recursos	14 - 15
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen		
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4 Uso sostenible de recursos	13 - 14
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	2.4 Uso sostenible de recursos	13 - 14
	302-4	Reducción del consumo energético	2.4 Uso sostenible de recursos	13 - 14
Cambio climático				
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3 Contaminación	12 - 13
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
Biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3-3	Gestión de los temas materiales	2.6 Protección de la biodiversidad	17
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	2-7	Empleados	3.2 Nuestra plantilla	21- 30
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo;	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.				
Empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	39.40
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		Criterio interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente formula: (Salario Medio Mujeres – Salario Medio Hombres)/ Salario Medio Hombres	3.3 Remuneración	31-32
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.		Criterio interno	3.3 Remuneración	32
Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	32-33
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.2 Nuestra plantilla	29-30
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	32-33
Número de horas de absentismo.	Criterio interno		3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	33
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	32-33

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.5 Seguridad y Salud Laboral	33-34
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9	Lesiones por accidente laboral	3.5 Seguridad y Salud Laboral	35-36
	Criterio interno: Índice de frecuencia= N.º de accidentes con baja x 1.000.000/ n.º horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)			
	Criterio interno: Índice de gravedad= N.º de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n.º horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)			
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3	Gestión de los temas materiales	3.6 Relaciones sociales	37-38
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	Convenios de negociación colectiva	3.6 Relaciones sociales	37-38
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.6 Relaciones sociales	37-38
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	3.6 Relaciones sociales	37-38
Formación				
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición (Formación y enseñanza)	3.7 Formación de los trabajadores	38-39
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Criterio interno		3.7 Formación de los trabajadores	39
Accesibilidad				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	39-40

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	3.8 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	39-40
	2-23	Compromisos y políticas		
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	44- 45
	2-23	Compromisos y políticas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	44- 45
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	44- 45
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	44- 45
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	44- 45
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4 Respeto a los Derechos Humanos	44- 45
	2-23	Compromisos y políticas		

Requerimiento de la Ley 11/2018	Estándares GRI relacionados		Respuesta en EINF 2025 GBfoods	N.º de página
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	2-23	Compromisos y políticas	4.1 Lucha contra la corrupción y el soborno	41 - 43
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	46 - 51
V. Información sobre la sociedad				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; Las acciones de asociación o patrocinio.	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	46 - 51
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1 Compromiso con la Sociedad y las comunidades locales	46 - 51
Subcontratación y proveedores				
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4.3. Sostenibilidad de la cadena de proveedores	44
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	3-3	Gestión de los temas materiales		
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3	Gestión de los temas materiales	4.2 Protección de los consumidores.	39-40
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	Presentación de informes país por país	5.1.a- Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre beneficios pagados	49
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	5.1.b – Ayuda recibida de la administración pública	50

El Consejo de Administración de la sociedad The GBfoods, S.A., en fecha 19 de marzo de 2026 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, procede a formular el reporte sobre información no financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 y se halla extendido en 60 folios, incluyendo la presente y están firmados por todos los Administradores de la Sociedad.

FIRMANTES

FIRMA

Presidente:
Artur Carulla Mas

Vicepresidente:
Juan Bautista Martín Alonso

Secretario:
Manuel Gálvez Giménez

GB FOODS

Celebrating local flavours