



RAPPORT D'INFORMATIONS NON FINANCIÈRES 2022

GARCÍA-MUNTÉ ENERGÍA SL
ET FILIALES

EXERCICE ANNUEL CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2022

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	2
2. CONTEXTE ET OBJECTIFS	3
2.1. CHAMP D'APPLICATION	4
2.2. MATÉRIALITÉ	5
3. ORGANISATION	8
3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE	9
3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION	12
3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES	13
3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES	14
4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES	15
4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE	16
4.2. POLLUTION	17
4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	18
4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	19
4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE	20
4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ	20
5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL	21
5.1. EMPLOI	23
5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL	33
5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ	34
5.4. RELATIONS SOCIALES	35
5.5. FORMATION	35
5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE	36
5.7. ÉGALITÉ	36
6. DROITS HUMAINS	37
7. CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE	39
8. INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ	42
8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	43
8.2. SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS	44
8.3. CONSOMMATEURS	44
8.4. INFORMATIONS FISCALES	45
9. TABLE DES MATIÈRES GRI	46



1. INTRODUCTION

La fin de l'année 2018 a vu l'entrée en vigueur de la Loi 11/2018, du 28 décembre, portant modification du Code de commerce, du texte révisé de la Loi sur les sociétés de capitaux approuvé par le Décret royal législatif 1/2010, du 2 juillet, et de la Loi 22/2015, du 20 juillet, sur l'audit des comptes en matière d'information non financière et de diversité (ci-après la Loi 11/2018), qui remplace le Décret royal législatif 18/2017, du 24 novembre, portant transposition en droit espagnol de la Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil sur la publication d'informations non financières et d'informations sur la diversité.

L'une des nouveautés prévues par la Loi 11/2018 est que, d'ici trois ans, elle s'appliquera également aux entreprises de plus de 250 salariés. La tendance actuelle montre que de plus en plus d'entreprises prennent l'engagement de procéder à la publication d'un rapport d'informations non financières.

Par le présent document, la société García Munté Energía S.L. (ci-après « GME » ou le « Groupe ») entend diffuser volontairement des informations sur les questions environnementales, sociales et de personnel – en rapport avec les droits humains, la société elle-même et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence – qui sont pertinentes pour l'organisation dans le cadre de l'exercice de ses activités commerciales.

En outre, les Lignes directrices sur l'information non financière de la Commission européenne (2017/C 215/01) découlant de la Directive 2014/95/UE et les dispositions des normes de la Global Reporting Initiative (normes GRI) ont été prises en compte dans l'élaboration de ce document.

Ainsi, le présent document, qui sera désormais élaboré avec une fréquence annuelle, a pour objet le périmètre formé par la société García Munté Energía S.L. et ses filiales, et se rapporte à l'exercice fiscal commençant le 1er janvier 2022 et se terminant le 31 décembre 2022. Il convient néanmoins de souligner que c'est la première fois que ce rapport est publié et que le Groupe ne dispose donc pas de données annuelles comparatives.

Les informations figurant dans le rapport ont été vérifiées par Grant Thornton S.L.P. en sa qualité de prestataire indépendant de services de vérification, conformément au nouveau libellé de l'article 49 du Code de commerce issu de la Loi 11/2018.

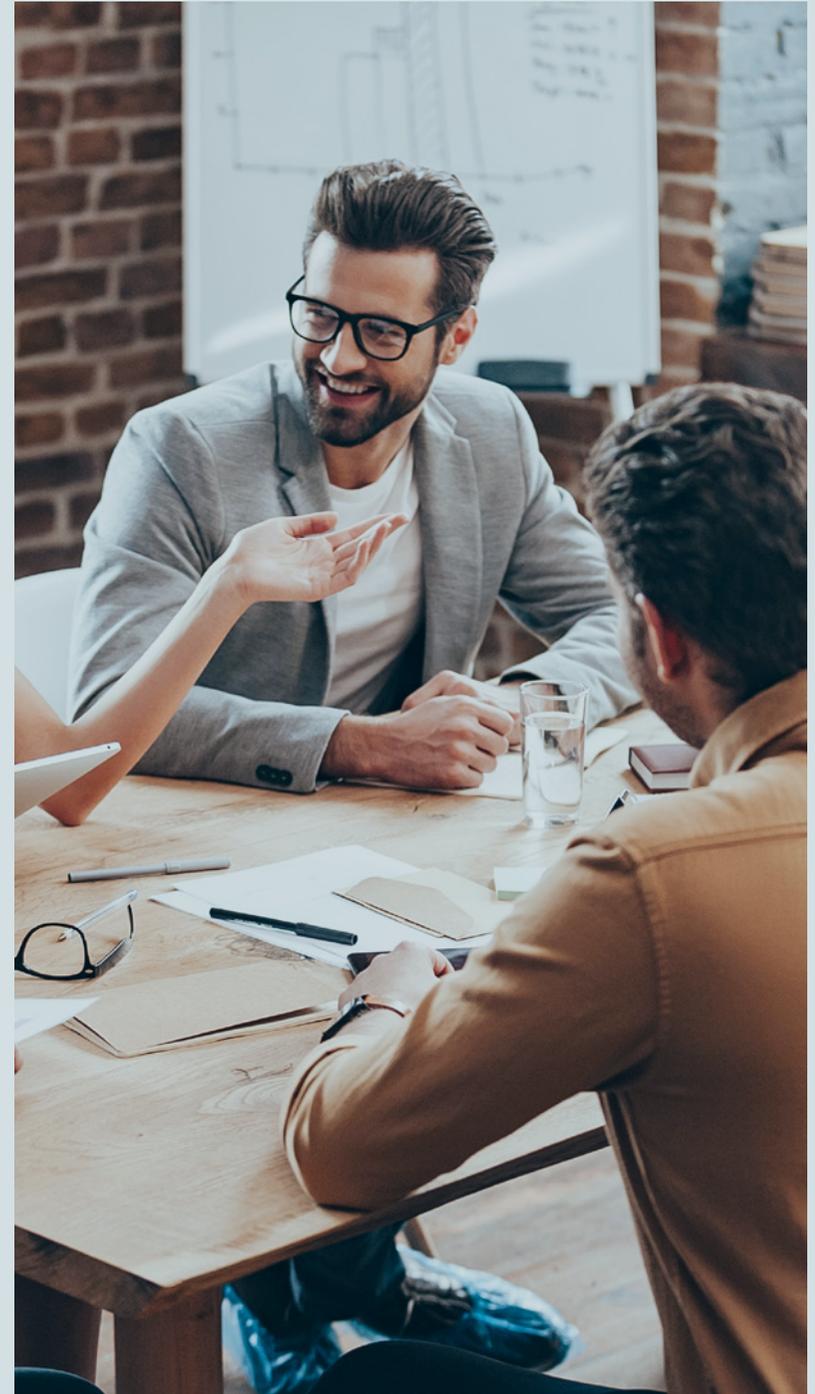


2.

CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. CHAMP D'APPLICATION

2.2. MATÉRIALITÉ



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. CHAMP D'APPLICATION

2.2. MATÉRIALITÉ

2.1. CHAMP D'APPLICATION

Comme indiqué ci-dessus, le présent document ayant pour objet de publier des informations sur toutes les questions concernant le Groupe, le champ

d'application du présent document englobe l'ensemble des filiales intégrées dans les comptes consolidés, à savoir :

SOCIÉTÉ	SIÈGE SOCIAL	PARTICIPATION	ACTIVITÉ
García-Munté Energía SL	Espagne	-	Commerce de gros de combustibles solides et gazeux
Bai Sea Chartering SL*	Espagne	50 %	Affrètement de navires et/ou transport de marchandises
Energy GM Maroc SARL	Maroc	50 %	Commerce de gros de combustibles solides
GME Unipessoal	Portugal	100 %	Commerce de gros de combustibles solides
GME France SAS	France	100 %	Commerce de gros de combustibles solides
GME Americas LLC	États-Unis	100 %	Activité commerciale
GME Hungary kft	Hongrie	100 %	Traitement, commercialisation et distribution de combustibles solides
García-Munté Enerji Limited	Turquie	76 %	Commerce de gros de combustibles solides
GME Oceania Limited	Nouvelle-Zélande	50 %	Commercialisation et distribution de combustibles solides
GME Woodpellets SL	Espagne	90 %	Production de granulés et de copeaux de bois en vue de leur commercialisation
Cargoconnect SL	Espagne	100 %	Gestion de ressources informatiques, développement, conception et exploitation d'applications de gestion pour téléphones mobiles et sites web
Técnicas y Promociones Energéticas del Norte SL	Espagne	56 %	Installation, mise en service, entretien, réparation et remplacement des pièces et éléments nécessaires aux services communs d'immeubles
GME Recycling Global Systems SL	Espagne	100 %	Traitement, élimination, transport, logistique et commercialisation de déchets dangereux et non dangereux
Novalis Consultoría y comercio SL*	Espagne	50 %	Commerce de gros de bois, de matériaux de construction et d'appareils sanitaires
GME Metals	Italie	75 %	Commercialisation de ferroalliages, de recarburants et d'additifs
GME Senegal**	Sénégal	80 %	Commercialisation d'énergies renouvelables et production de biomasse, distribution de toutes les activités liées au commerce de combustibles solides et liquides
GME Tunisia*	Tunisie	49 %	Commercialisation de combustibles solides

* Cette société est intégrée dans le compte consolidé par mise en équivalence en ne considérant que le résultat, et n'est donc pas incluse dans ce document.

** Cette société n'a pas exercé d'activité et n'a ni salariés ni consommation.

En outre, depuis la fin de l'exercice 2022 et jusqu'à la date de rédaction, aucun autre fait significatif et digne de mention n'est survenu ou n'a été porté à notre connaissance.



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. CHAMP D'APPLICATION

2.2. MATÉRIALITÉ

2.2. MATÉRIALITÉ

L'analyse de matérialité doit obligatoirement être effectuée pour s'assurer que les informations contenues dans le présent document sont fiables, complètes et équilibrées. En outre, la Loi 11/2018 dispose que le rapport d'informations non financières doit comporter des informations significatives sur les questions environnementales, sociales et de personnel, mais aussi sur le respect des droits humains, la société elle-même et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Afin de répondre à cette exigence, le secteur d'activité dans lequel évolue la société a été analysé à l'aide des meilleurs indicateurs de référence (GRI Global Reporting Initiative, SASB Sustainability Accounting Standards Board, G&A Governance & Accountability Institute). Cette analyse permet d'identifier les enjeux les plus importants pour l'entreprise, non seulement pour la publication de l'information, mais aussi pour la définition de la stratégie, des initiatives et des relations avec les parties prenantes.

ENJEUX LES PLUS IMPORTANTS

DOMAINES	ENJEUX IMPORTANTS
Salariés	Emploi de qualité
	Santé et sécurité au travail
	Formation et développement professionnel
	Égalité et diversité
Environnement	Pollution
	Économie circulaire et prévention et gestion des déchets
	Utilisation durable des ressources
	Changement climatique
Bonne gouvernance	Conformité législative
	Respect des droits humains
	Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
Chaîne de valeur	Engagement envers la société
	Approvisionnement responsable
	Qualité du service et sécurité des clients



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. CHAMP D'APPLICATION

2.2. MATÉRIALITÉ

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

Telle qu'elle est définie, la matérialité est le seuil qui détermine les aspects qui sont suffisamment importants pour l'organisation comme pour ses parties prenantes, et qui doivent être divulgués en raison de leur influence matérielle sur la stratégie de l'entreprise. Cependant, le Groupe GME estime qu'il est tout aussi important d'examiner les autres aspects qui n'ont pas été considérés comme des enjeux particulièrement importants dans l'étude initiale.

En tenant compte des aspects préalablement identifiés comme significatifs, il a été procédé à l'élaboration d'une matrice de matérialité qui classe les enjeux matériels en fonction de leur importance au sein de l'organisation et de l'importance qui leur est accordée par l'environnement, celui-ci étant entendu comme les parties intéressées ou les parties prenantes de la société.

IMPORTANCE POUR LES PARTIES PRENANTES	CRITIQUE		Emploi de qualité Santé et sécurité au travail Égalité et diversité	Pollution Utilisation durable des ressources Changement climatique
	TRÈS IMPORTANT	Organisation du travail	Formation et développement professionnel Respect des droits humains Lutte contre la corruption et le trafic d'influence Engagement envers la société	Économie circulaire et prévention et gestion des déchets Conformité législative Approvisionnement responsable Qualité du service et sécurité du client
	IMPORTANT	Relations sociales Accessibilité universelle	Protection de la biodiversité Information fiscale	
		IMPORTANT	TRÈS IMPORTANT	CRITIQUE
IMPORTANCE POUR L'ENTREPRISE				



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. CHAMP D'APPLICATION

2.2. MATÉRIALITÉ

COUVERTURE DES ASPECTS MATÉRIELS

Enfin, le champ d'application associé à chacun des enjeux matériels définis dans le présent document est indiqué ci-dessous.

ASPECTS MATÉRIELS	COUVERTURE INTERNE	COUVERTURE EXTERNE
Questions environnementales		
Pollution	X	X
Économie circulaire et prévention et gestion des déchets	X	X
Utilisation durable des ressources	X	X
Changement climatique	X	X
Protection de la biodiversité	X	X
Questions sociales et relatives au personnel		
Emploi et organisation du travail	X	
Santé et sécurité	X	
Formation	X	
Égalité	X	
Respect des droits humains		
Respect des droits humains	X	X
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence		
Corruption et trafic d'influence	X	X
Société		
Engagement en faveur du développement durable	X	X
Sous-traitants et fournisseurs		X
Consommateurs		X
Information fiscale	X	

À cet égard, les différents aspects matériels tirés de l'analyse de matérialité ont été repris dans le rapport et sont chacun traités dans le chapitre correspondant.



3.

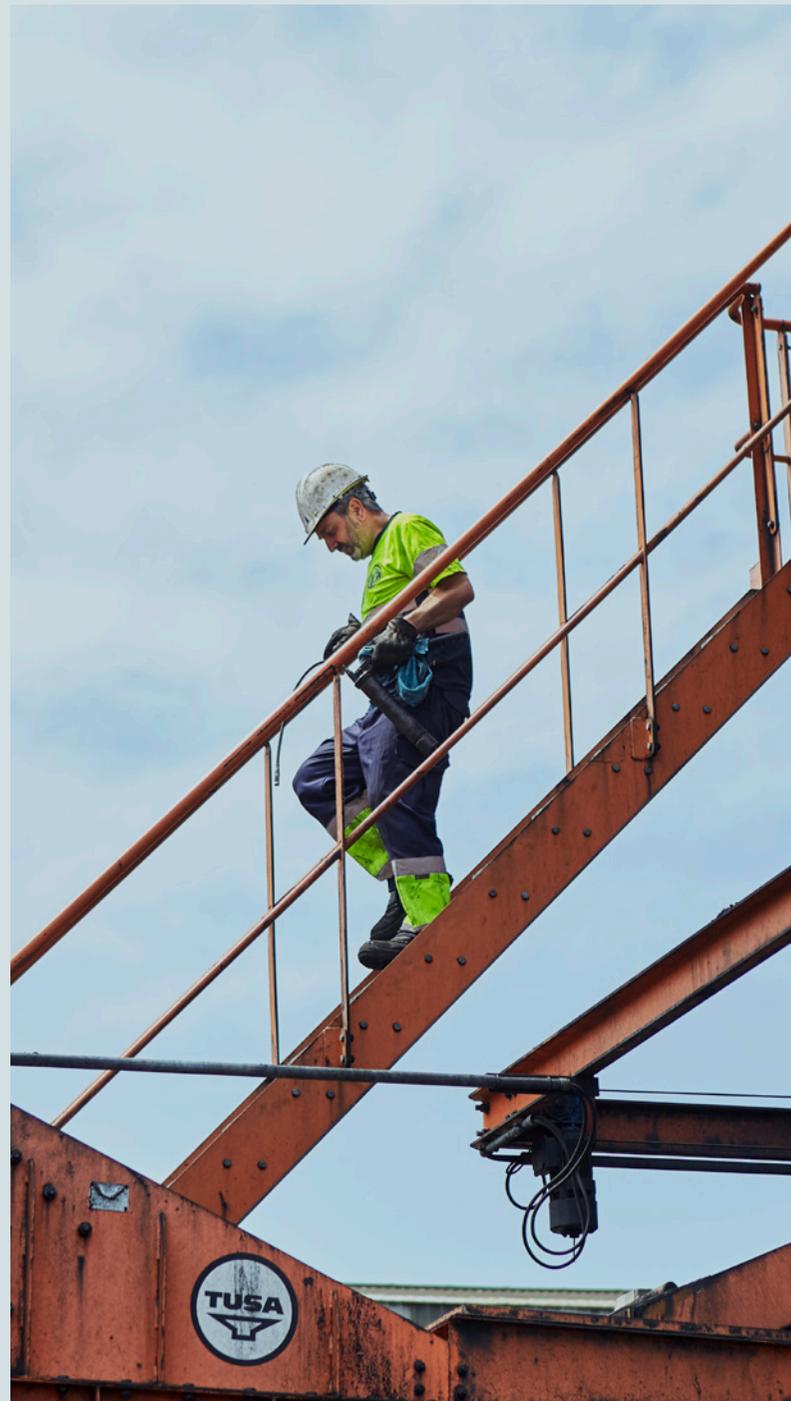
ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

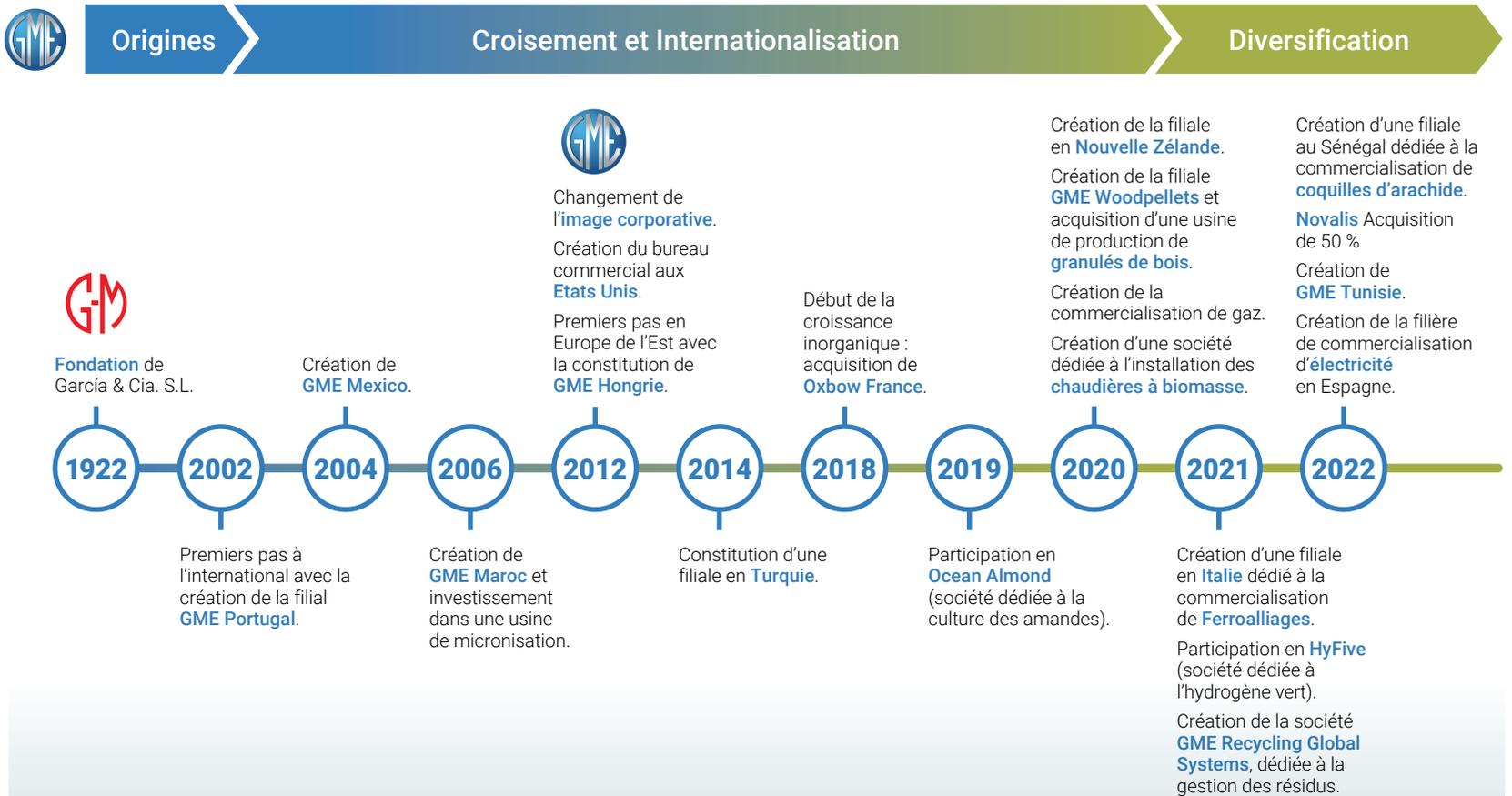
3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

Le Groupe GME, qui compte plus de 100 ans d'expérience dans le secteur et est actuellement dirigé par la troisième génération de la famille García-Munté, est considéré comme un groupe d'entreprises leader dans le domaine de la fourniture d'énergie.

En tant que société mère du Groupe, García Munté Energía S.L. a pour objet social l'achat, la vente, la distribution et, de manière générale, toutes les activités liées au commerce de combustibles solides, de gaz naturel, d'énergie électrique et aux opérations de transport et de services logistiques.

L'organisation, dont le siège est situé au n° 12 Calle Selva, Parque de Negocios Mas Blau, dans la commune d'El Prat de Llobregat, à Barcelone, exerce son activité à l'échelle mondiale et, pour réaliser ses objectifs, elle dispose de succursales et de filiales réparties dans le monde entier, essentiellement en Europe.

Le Groupe GME, qui jouit d'une très grande expérience dans le secteur, doit sa croissance au développement de nouveaux produits, à la pénétration de nouveaux marchés ainsi qu'à la diversification dans d'autres secteurs d'activité, comme on peut l'observer dans le graphique chronologique suivant.



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

MARCHÉS DESSERVIS

La croissance soutenue du Groupe GME au cours des 25 dernières années lui a permis de se positionner en tant que leader de la distribution de combustibles solides. Le Groupe gère aujourd'hui la logistique de plus de 5 millions de tonnes de matières premières énergétiques et dispose pour cela d'une importante présence internationale, avec un réseau d'infrastructures situées dans des zones portuaires stratégiques et une capacité de stockage de plus de 500 000 tonnes. De plus, la coordination directe entre le Groupe et ses partenaires du monde entier lui permet de garantir la qualité des services et des produits livrés.

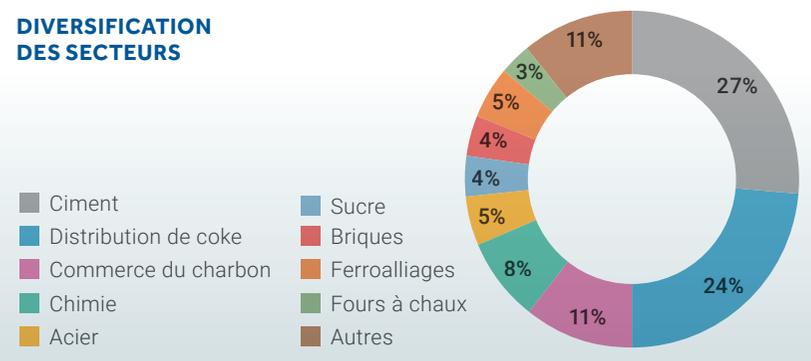
● Bureaux
● Installations



On peut ainsi observer que le principal marché du Groupe est l'Europe, marché qui se caractérise toujours par une forte dépendance à l'égard des importations de produits énergétiques primaires, avec pour conséquence une composante procyclique liée à la variation des prix des matières premières.

Cependant, le Groupe GME est fortement orienté vers les marchés extérieurs, le chiffre d'affaires réalisé hors d'Europe représentant environ 40 %.

DIVERSIFICATION DES SECTEURS



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

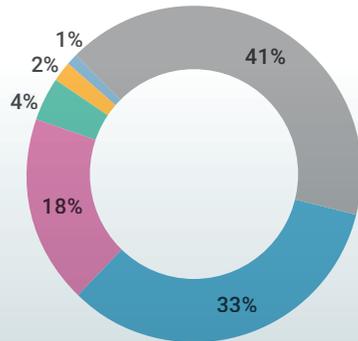
PRODUITS

Si le Groupe s'est concentré historiquement sur le secteur des combustibles solides (notamment le coke de pétrole), il diversifie actuellement ses activités en s'efforçant de promouvoir l'utilisation d'alternatives plus durables, comme l'hydrogène, la biomasse ou encore les ferroalliages.

Parmi les principales matières premières exploitées par GME figurent celles issues des processus de raffinage du pétrole. Le Groupe encourage la valorisation de ces sous-produits pour éviter la génération de déchets en amont.

Depuis quelques années, le Groupe promeut également le recours à la biomasse, qui est associée à la valorisation des déchets agricoles comme les grignons ou noyaux d'olive, les coquilles d'amandes ou les pépins de raisins, mais aussi à la production et à la commercialisation de granulés de bois de pin issus des processus de nettoyage des forêts et des industries du bois.

DIVERSIFICATION DES PRODUITS



CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La chaîne de valeur de l'entreprise, qui n'a pas subi de changements significatifs pendant la période couverte par le rapport, se divise en plusieurs étapes :

APPROVISIONNEMENT



- GME a conclu des accords d'approvisionnement avec les principales raffineries nord-américaines présentes dans le Golfe du Mexique et en Europe.
- Ces accords garantissent un approvisionnement continu en matières premières, ce qui est très apprécié par les clients qui disposent ainsi d'une source de carburant garantie.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE



- Outre son activité de distribution, GME fournit des services logistiques par voie maritime et terrestre, ce qui lui permet d'alimenter un vaste réseau d'infrastructures réparties dans le monde entier, tout en bénéficiant d'un avantage concurrentiel indéniable dans le secteur.
- Le Groupe transporte ainsi quelque 5 millions de tonnes de carburant par an, à l'aide de cargos de grandes capacités qui contribuent à la réduction des coûts logistiques.

STOCKAGE



- GME possède ainsi des entrepôts en Espagne, en France, en Hongrie, en Turquie et au Maroc, ce qui lui permet de minimiser les coûts logistiques et de se positionner à proximité de ses clients.
- Grâce à cette proximité, le Groupe peut livrer ses clients en carburant sans avoir à maintenir des quantités importantes de stock.

DISTRIBUTION



- GME s'occupe de toutes les démarches liées au transport routier pour approvisionner les usines des clients aux meilleurs prix.



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

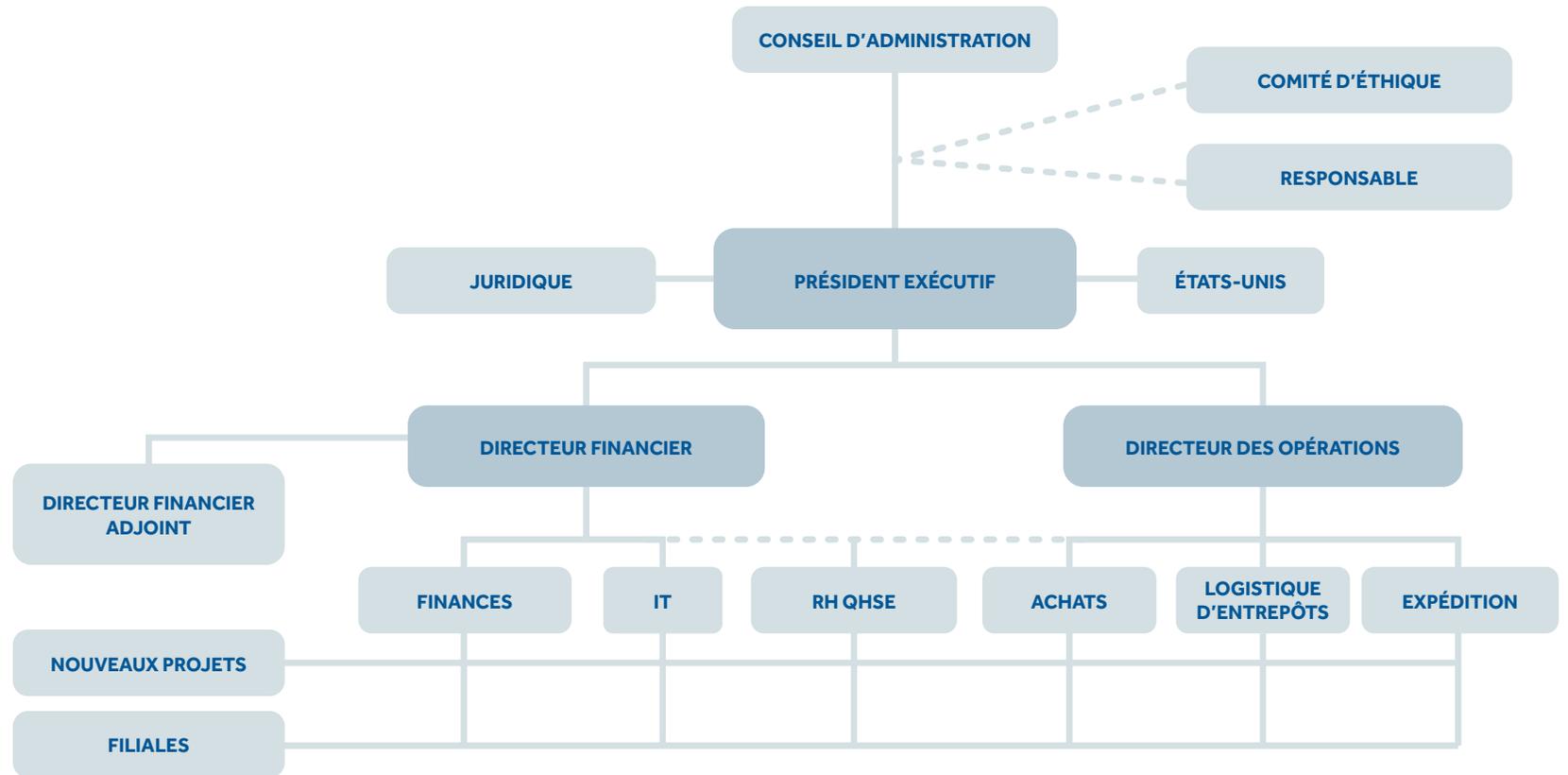
3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

CHIFFRES CLÉS

Avec un total de 205 salariés (192 salariés en 2021) et des actifs dépassant les 354 millions d'euros à la fin de l'exercice écoulé (plus de 263 millions d'euros en 2021), le Groupe GME a réalisé un chiffre d'affaires net de plus de 1,179 milliard d'euros en 2022 (contre 648 millions d'euros en 2021).

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

L'organigramme suivant présente la structure de gestion du Groupe :



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES



3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

IDENTITÉ DU GROUPE

Le Groupe GME a pour mission de proposer des solutions énergétiques innovantes, de qualité et respectueuses de l'environnement, grâce à un service efficace et professionnel fondé sur la formation continue et l'intégration de la prévention dans la culture de l'entreprise, afin de garantir l'instauration de conditions de travail sûres et saines.

L'EXPÉRIENCE

L'IMPLICATION

L'ENGAGEMENT

LA COMMUNICATION

STRATÉGIE

GME s'engage à relever les défis les plus importants à partir d'une approche de triple compte de résultat, notamment en ce qui concerne ses produits, mais aussi en lien avec la société et la planète dans son ensemble. L'objectif général recherché est de redéfinir le portefeuille de produits et de services du Groupe en appliquant des critères de durabilité. Pour cela, GME innove continuellement et développe des alternatives plus respectueuses de l'environnement face aux options plus conventionnelles du secteur.

Le combustible du Groupe GME, qui s'impose comme l'un des principaux recycleurs de sous-produits pétroliers, offre une alternative au « carbone primaire » pour des industries majeures comme les fabricants d'acier, de verre, de ciment ou de chaux.

Compte tenu du caractère transversal de ces enjeux, tous les secteurs de l'organisation sont alignés sur cet objectif, avec en parallèle le souci constant de satisfaire les clients et de rechercher des solutions satisfaisantes pour l'ensemble des parties prenantes. Parmi les objectifs spécifiques que les différents secteurs se sont fixés en termes de durabilité, on peut citer les suivants :

- Optimiser l'identification des besoins des clients et orienter l'activité de façon à répondre aux nouvelles tendances du marché.
- Réduire la consommation de ressources inutiles et donc la production incontrôlée de déchets.
- Contrôler les émissions de gaz à effet de serre liées au développement de l'activité.

Le Groupe a également pour vision de contribuer au développement durable de l'industrie dans le monde entier, non seulement grâce à sa connaissance du secteur, mais aussi par son processus de prise de décision et par l'adoption d'une démarche à la fois individuelle et collective. À cet égard, il s'appuie sur une série de valeurs fondamentales qui guident la mission de l'organisation et président à ses actions et à son comportement. Ces valeurs sont au nombre de quatre :

- Détecter les points de conflit et d'inquiétude et proposer des actions d'amélioration en vue de les résoudre.
- Intégrer les aspects de durabilité dans le processus d'évaluation des entreprises fournisseuses.
- Améliorer les livraisons grâce au contrôle de la documentation et à l'optimisation des processus de livraison.

En rapport avec ces points, il convient de mettre l'accent sur les initiatives menées par le Groupe GME ces dernières années, initiatives qui favorisent un changement de tendance au sein du secteur d'activité :

- Participation à des projets de recherche et de développement de cultures intensives d'amandiers, fondés sur des modèles agronomiques à haut rendement qui garantissent une excellente qualité et traçabilité des produits.
- Priorité donnée au bois et à la biomasse forestière afin d'élargir la gamme de produits renouvelables et neutres en émissions de dioxyde de carbone, et afin de favoriser le développement socio-économique des zones rurales de l'environnement du Groupe.
- Investissement dans l'hydrogène et l'ammoniac verts dans toute la péninsule Ibérique et dans d'autres pays du sud de l'Europe, en vue de les intégrer dans la chaîne de valeur de l'organisation, depuis la production jusqu'à la commercialisation.

3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

IDENTIFICATION DES RISQUES

GME attache une importance particulière à la conformité avec la législation en vigueur, sans pour autant négliger la satisfaction des parties prenantes. Le Groupe estime en effet qu'il est essentiel d'assurer l'alignement des risques associés au plan stratégique de l'organisation, notamment ceux qui sont considérés comme des risques émergents potentiels, c'est-à-dire susceptibles d'avoir un impact négatif sur les performances futures de GME.

Dans ce contexte, une procédure est mise en œuvre pour déterminer les risques et les opportunités de tous les processus de l'organisation. Les différentes étapes de cette procédure sont mentionnées ci-dessous :

- Identification des risques potentiels susceptibles de survenir dans le cadre de l'activité de l'organisation.
- Analyse des risques identifiés en tenant compte des causes et des sources à l'origine de ces risques, de la gravité des conséquences qui en découlent, ainsi que de la probabilité d'occurrence de chacun d'entre eux.
- Évaluation à l'aide d'une série de critères internes ou externes en tenant compte des objectifs et des politiques de l'organisation, afin de pouvoir apporter une réponse adaptée en fonction de l'ampleur des risques et des ressources disponibles.
- Suivi et contrôle des risques afin de tenir à jour l'identification et l'évaluation des risques au regard des changements susceptibles de se produire.

À cet égard, le Groupe a identifié les risques potentiels les plus susceptibles de survenir en lien avec son secteur d'activité :

- Réglementations obsolètes et contraintes législatives.
- Limitation du financement.
- Désintermédiation du marché.
- Augmentation des prix.
- Mauvaise perception sociale.

GESTION DES RISQUES

Pour pouvoir gérer et faire face aux risques potentiels énumérés ci-dessus, le Groupe investit des ressources et travaille sur la recherche de nouvelles opportunités de croissance et de développement dans le cadre d'une stratégie axée sur la satisfaction des besoins et des attentes de ses parties prenantes.

De ce point de vue, l'élaboration de politiques, de protocoles et de procédures, tout comme leur application, constitue un engagement important pour la société. Parmi les principales politiques mises en place par le Groupe figurent celles énumérées ci-dessous et qui seront traitées tout au long du document :

- Code d'éthique applicable à tous les collaborateurs, qui définit l'ensemble des principes et des règles de conduite devant régir toutes les actions de l'organisation.
- Politique intégrée en matière de qualité, d'environnement et de santé et de sécurité au travail, qui forme l'ossature du Système de gestion intégré et qui énonce les engagements de l'organisation dans ces domaines.
- Système de gestion intégré qui régit les travaux du Groupe dans un environnement axé sur l'amélioration continue des processus, des activités et des indicateurs de l'organisation en vue de la réalisation des objectifs prédéfinis.
- Modèle de risques pénaux visant à établir un système de prévention et de réponse aux actions susceptibles de donner lieu à une responsabilité pénale.
- Politique anticorruption qui définit en détail tous les aspects à prendre en compte pour la prévention des situations de corruption et de trafic d'influence et les suites à y donner.
- Manuel de lutte contre le blanchiment de capitaux définissant les règles et les procédures à suivre pour se conformer à la législation en vigueur en matière de prévention et de détection du blanchiment de capitaux.
- Plan d'égalité reprenant l'ensemble des mesures évaluables à mettre en œuvre par l'organisation pour supprimer les obstacles qui empêchent ou nuisent à l'égalité effective entre les hommes et les femmes, ainsi que pour éliminer toute forme de discrimination dans ce domaine.
- Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement, qui énonce les mesures nécessaires pour prévenir, éviter ou éliminer toute forme de harcèlement professionnel au sein de l'organisation.



4.

QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

- 4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE
- 4.2. POLLUTION
- 4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS
- 4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES
- 4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE
- 4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ



4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

Dans son **Code d'éthique**, GME prend l'engagement ferme de minimiser les risques et les incidents que l'exercice de ses activités pourrait occasionner à l'environnement, en s'assurant que tous les salariés sont familiarisés avec les réglementations environnementales applicables à leurs postes respectifs et en veillant à ce qu'ils les respectent en permanence.

Conformément à ses valeurs d'entreprise, le Groupe dispose d'une **Politique intégrée** en matière de qualité, d'environnement et de santé et de sécurité au travail, en vertu de laquelle il prend des engagements dans ces domaines. À cet égard, les engagements suivants concernent spécifiquement l'environnement et la gestion environnementale :

- Gérer les opportunités susceptibles de se présenter, éliminer les dangers et réduire les risques liés à la gestion environnementale.
- Préserver l'environnement, y compris la prévention de la pollution, l'utilisation durable des ressources, la minimisation des déchets et des émissions atmosphériques, ainsi que la protection de la biodiversité et des écosystèmes qui risquent d'être affectés par le développement de l'activité de l'organisation.
- Concentrer les processus d'amélioration continue sur l'accroissement de l'efficacité du Système de gestion intégré et, en particulier, sur les performances environnementales de l'organisation, en établissant les contrôles nécessaires sur les entrées de ressources, les procédures internes et les sorties qui peuvent en découler.
- Atteindre un niveau élevé de protection de l'environnement en respectant les exigences légales et autres obligations en vigueur dans le domaine de la prévention environnementale.

En lien avec cette démarche de prévention, l'organisation s'est dotée d'un **Système de gestion intégré** certifié selon la norme internationale **ISO 14001** relative à l'environnement, dont le manuel a été récemment mis à jour à la suite des résultats obtenus dans le cadre du processus d'audit externe et de la dernière revue interne du Système de gestion. L'une des actions les plus importantes que l'organisation a menées à bien dans ce domaine est la formation de toutes les nouvelles recrues aux enjeux environnementaux.

En ce sens, le Groupe identifie les aspects environnementaux des activités, des produits et des services qu'il peut maîtriser, et ceux qu'il peut influencer dans le cadre défini du système de gestion environnementale, en tenant compte des développements nouveaux ou prévus, des activités, des produits ou des services nouveaux ou modifiés, le tout dans une perspective de cycle de vie.

Ainsi, les **aspects environnementaux** considérés comme importants sont énumérés ci-dessous :

- Production de particules en suspension et d'autres polluants atmosphériques.
- Émissions directes provenant de la combustion de carburants dans le cadre du transport.
- Génération de bruits et de vibrations et augmentation de la pollution sonore du secteur.
- Production de déchets dérivés des processus de production.
- Consommation de ressources naturelles et de matières premières.

Par ailleurs, pour l'année 2022, comme pour la période précédente, l'organisation n'a pas constitué de provisions pour couvrir les risques environnementaux, puisqu'elle considère qu'elle n'est pas confrontée à des éventualités liées à la protection et à l'amélioration de l'environnement. De même, le Groupe n'a fait l'objet d'aucune sanction significative en matière environnementale. Il a toutefois souscrit une couverture d'assurance contre la pollution accidentelle ou graduelle.



4. QUESTIONS ENVI- RONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.2. POLLUTION

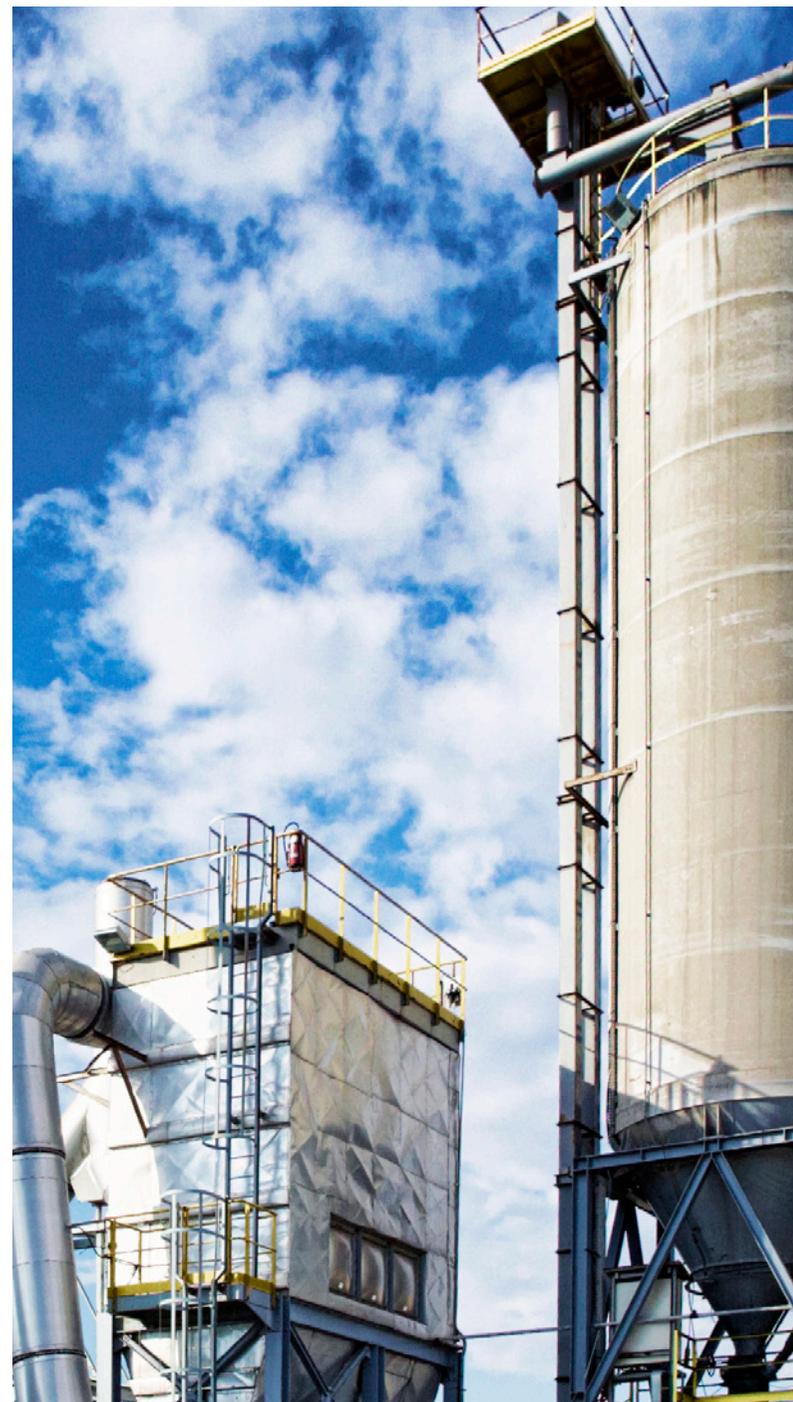
En raison du type d'activité exercé par GME, l'un des impacts environnementaux les plus significatifs est lié à la pollution, domaine dans lequel le Groupe s'est fixé plusieurs objectifs.

Concrètement, l'organisation a un impact sur différents types de pollution, au premier rang desquels figurent la pollution atmosphérique et la pollution de l'eau, raison pour laquelle le Groupe assure un contrôle strict et un suivi exhaustif et continu de toutes les **sources d'émission** de gaz polluants et de rejets contaminés de l'entreprise.

À cet égard, il convient de souligner que l'organisation a installé des **systèmes d'irrigation** pour contrôler les émissions de particules dans l'atmosphère, ainsi que des **écrans de végétation** autour de ses entrepôts, qui contribuent de manière significative à la capture des particules en suspension générées par l'activité qui y est exercée. De plus, ces écrans minimisent l'impact visuel lié aux infrastructures du Groupe.

Par ailleurs, l'activité est également susceptible de générer des bruits et des vibrations. C'est pourquoi le Groupe assure un suivi régulier (annuel ou semestriel) des différentes sources à l'origine de ces impacts sonores.

De la même façon, il est important de noter que les activités de l'organisation ne génèrent pas de pollution lumineuse, électromagnétique ou radioactive.



4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ



4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

En ce qui concerne les déchets, GME gère dûment les déchets générés par son activité, en suivant toujours les principes de base de l'économie circulaire et en appliquant de préférence des actions de prévention, de réutilisation, de recyclage et d'autres formes de valorisation, comme la valorisation énergétique.

On peut citer, d'une part, la production de déchets solides urbains ou assimilables à des déchets urbains qui, suivant la procédure de collecte habituelle, sont déposés dans les différents conteneurs de tri sélectif sur la voie publique.

Mais il est possible, d'autre part, que l'entreprise produise des déchets aux propriétés plus complexes. Pour parer à ce problème, l'organisation a conclu des contrats formels avec des **gestionnaires agréés**, qui lui permettent de s'assurer que la plupart des déchets classés comme dangereux sont gérés correctement, depuis leur collecte et leur transport jusqu'à leur traitement, en passant par leur valorisation ou leur élimination dans des dépôts sécurisés.

Afin que tous les salariés qui composent l'effectif puissent accomplir correctement les tâches de gestion des déchets, le Groupe a élaboré une **Procédure de gestion** qui établit le traitement à suivre pour garantir la bonne gestion des déchets produits dans le cadre des différents processus de l'organisation.

Ces déchets sont gérés de manière adéquate par le biais des actions suivantes en particulier :

- Enregistrement, contrôle et stockage séparé de tous les déchets dangereux et gestion de ces déchets par l'intermédiaire d'un fournisseur certifié.
- Déchiquetage du papier et des documents confidentiels par l'intermédiaire d'un gestionnaire agréé.
- Collecte des déchets d'équipements électroniques pour minimiser les déchets DEEE.
- Gestion des boues résultant des opérations par un fournisseur agréé au moyen de la collecte correspondante et du traitement ultérieur.

RÉPARTITION DES DÉCHETS PAR TYPE ET MODE DE TRAITEMENT

Dans ce cadre, les principaux déchets susceptibles d'être produits au cours de l'exercice de l'activité, en particulier pour les entreprises situées en Espagne, sont énumérés ci-dessous :

TYPE DE DÉCHET (TN)	2022	2021
DÉCHETS NON DANGEREUX		
Boues de fosses septiques	65,4	62,1
Mélanges de déchets municipaux	3,9	17,9
Papier et carton	0,6	0,73
Matières plastiques	0,05	0,07
Bois	1,5	-
Emballages vides	0,15	0,005
Emballages métalliques	0,006	0,007
Emballages en plastique	0,7	-
DÉCHETS DANGEREUX		
Filtres à huile et à carburant	0,6	0,3
Absorbants, matériaux filtrants, chiffons de nettoyage et vêtements de protection contaminés par des substances dangereuses	0,5	0,4
Antigels contenant des substances dangereuses	0,2	0,08
Emballages contenant des traces de substances dangereuses ou contaminés par de telles substances	1,4	0,1
Déchets industriels	38,3	0,2
Aérosols	0,035	0,015
Batteries en plomb	1	0,031
Papiers et chiffons contaminés	0,115	0,065
Combustibles solides, liquides et gazeux	385,6	-

4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ



4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Afin de travailler dans le respect de l'environnement, le Groupe GME adopte une consommation responsable des ressources tout au long de sa chaîne de valeur. L'organisation surveille donc toutes les consommations liées à son activité.

MATIÈRES PREMIÈRES

L'organisation considère comme des matières premières toutes les matières (y compris le processus correspondant) qui font partie de l'offre du Groupe. Ainsi, parmi les principales matières premières de l'entreprise figurent celles classées comme des combustibles solides, notamment les sous-produits pétroliers, et celles classées comme des biomasses, comme le bois ou d'autres matières organiques utilisées en tant que source d'énergie.

EAU

La consommation d'eau provenant du réseau public est un élément essentiel pour GME, non seulement pour le fonctionnement opérationnel du Groupe, mais aussi pour tous les autres besoins de l'organisation. Il est important de souligner à ce sujet que l'organisation a installé des bassins de décantation pour la récupération des eaux d'irrigation et des eaux pluviales. Le tableau suivant indique la consommation d'eau de l'organisation pour la période faisant l'objet du rapport :

CONSOMMATION D'EAU ¹	2022	2021
Consommation d'eau provenant du réseau	41.398 m ³	55.032 m ³
Consommation d'eau provenant de puits	1.770 m ³	1.866 ² m ³
Consommation d'eau en bouteille	18,12 litres	3,93 litres

1. Les sociétés GME Unipessoal, GME France SAS, GME Americas LLC, GME Hungary kft, Garcia-Munté Enerji Limited et GME Metals ne sont pas incluses dans le calcul de la consommation d'eau, puisqu'elles louent des entrepôts ou des surfaces et qu'aucune information n'est disponible. Une estimation a donc été effectuée en tenant compte du nombre de salariés et du chiffre d'affaires des sociétés, et il a été considéré que leur consommation n'était pas significative. Les sociétés GME Oceanía, Cargoconnect SL, Técnicas y promociones energéticas del Norte SL, GME Recycling et GME Senegal n'ont pas non plus été prises en compte, car elles n'avaient pas de salariés durant la période et n'ont donc pas de consommation associée.

ÉNERGIE

Les sources d'énergie du Groupe comprennent **l'électricité**, qui provient en majorité du réseau public.

Dans ce contexte, l'organisation se soumet annuellement à des audits énergétiques réalisés par des entreprises spécialisées, et elle procède à la maintenance préventive et aux examens périodiques des opérations afin de détecter d'éventuels incidents ou anomalies dans les processus. En outre, une partie de la consommation d'électricité provient de sources renouvelables, ce qui contribue à une réduction significative de la pollution qui y est liée.

Par ailleurs, GME utilise certains **combustibles** pour les processus opérationnels de son activité, parmi lesquels on trouve le gaz naturel pour les sources stationnaires ou l'essence pour les sources mobiles.

Le tableau suivant présente les différentes consommations d'énergie de GME au cours de la période objet du :

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ³	2022	2021
Consommation d'électricité	10.090.759 kWh	9.584.944 kWh
Consommation de gaz naturel pour les processus	5.360.300 kWh	2.458.918 kWh ⁴
Consommation de gasoil	3.685.968 kWh	4.237.842 kWh

2. La consommation d'eau provenant de puits ne concerne que la société GME Woodpellets S.L. et le site de Vallmoll de la société García Munté Energía S.L., à Tarragone

3. Les sociétés GME Unipessoal, GME France SAS, GME Americas LLC, GME Hungary kft, Garcia-Munté Enerji Limited et GME Metals ne sont pas incluses dans le calcul de la consommation d'eau, puisqu'elles louent des entrepôts ou des surfaces et qu'aucune information n'est disponible. Une estimation a donc été effectuée en tenant compte du nombre de salariés et du chiffre d'affaires des sociétés, et il a été considéré que leur consommation n'était pas significative. Les sociétés GME Oceanía, Cargoconnect SL, Técnicas y promociones energéticas del Norte SL, GME Recycling et GME Senegal n'ont pas non plus été prises en compte, car elles n'ont pas de salariés et n'ont donc pas de consommation associée.

4. La consommation de gaz naturel ne concerne que l'installation de Huelva de la société García Munté Energía S.L.

4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

Conformément à ses engagements environnementaux, le Groupe GME a un objectif clair en matière d'atténuation du changement climatique, mais il est pleinement conscient du travail très difficile que cela implique. À cet égard, l'organisation entend poursuivre des objectifs à long terme, et en particulier les suivants :

- Contrôle et suivi des indicateurs environnementaux.
- Recherche d'alternatives plus respectueuses de l'environnement.
- Renforcement de la maintenance préventive pour la détection précoce des dysfonctionnements susceptibles d'entraîner une augmentation de la consommation.
- Réalisation périodique d'audits d'efficacité énergétique.
- Formation et sensibilisation des parties prenantes.
- Calcul de l'empreinte carbone associée à l'activité dans tous les pays où le Groupe est présent.

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

En raison du type d'activité qu'il exerce, le Groupe GME a un impact sur la biodiversité. Toutefois, l'organisation est implantée en milieu urbain et ne dispose pas d'installations, d'opérations ni de lieux de travail situés à l'intérieur de zones protégées ou de zones de grande valeur, ou à proximité de celles-ci, qui pourraient avoir un impact significatif sur la biodiversité.

En ce qui concerne ce dernier point, l'organisation effectue un suivi exhaustif des émissions de gaz à effet de serre produites, directement ou indirectement, par son activité dans les installations et les centres d'exploitation de García Munté Energía S.L. Ces émissions sont ainsi estimées à 1 865,38 tonnes d'équivalent CO₂ pour les émissions de niveau 1 et à 208,112,53 tonnes d'équivalent CO₂ pour les émissions de niveau 2 (1 460,73 tonnes d'équivalent CO₂ de niveau 1 et 609,53 tonnes d'équivalent CO₂ de niveau 2 en 2021).

Cependant, conformément à son objectif de transition vers un modèle d'activité plus respectueux de l'environnement, le Groupe est pleinement conscient de l'importance des écosystèmes naturels pour la survie de l'entreprise. Ainsi, dans le cadre de la ligne d'activité qu'il promeut actuellement, le Groupe GME travaille à la mise en place d'actions visant à compenser, dans une certaine mesure, son impact sur la biodiversité.



5.

QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

Comme indiqué plus haut, le Groupe dispose d'une **Politique intégrée** en matière de qualité, d'environnement et de santé et de sécurité au travail, en vertu de laquelle il prend des engagements dans ces domaines. À cet égard, les engagements suivants concernent spécifiquement les personnes et la gestion du personnel :

- Gérer les opportunités susceptibles de se présenter, éliminer les dangers et réduire les risques liés à la santé et à la sécurité au travail.
- Mener des actions visant à renforcer le niveau de promotion de la santé et du bien-être des salariés.
- Concentrer les processus d'amélioration continue sur l'accroissement de l'efficacité du Système de gestion intégré et, en particulier, sur la protection des salariés de l'organisation, en mettant en place les contrôles nécessaires sur les entrées de ressources, les procédures internes et les sorties qui peuvent en découler.
- Atteindre un niveau élevé de santé et de sécurité en respectant les exigences légales et autres obligations en vigueur dans le domaine de la prévention des risques professionnels.
- Mettre en place des canaux actifs d'échange d'informations et de coopération au sein du personnel, afin d'améliorer de manière progressive et continue l'activité de l'entreprise.

Ainsi, l'organisation est fermement engagée envers les salariés qui composent son équipe. La gestion des personnes est, de ce point de vue, un élément essentiel de sa croissance soutenue dans le temps et du développement de son potentiel maximum en tant qu'entreprise, avec un effectif moyen de 205 salariés sur la période de référence.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.1. EMPLOI

STRUCTURE DU PERSONNEL

Au 31 décembre 2022, le Groupe GME comptait un total de 205 salariés (contre 192 en 2021) :

- 145 hommes et 60 femmes.
- 137 salariés appartiennent à la tranche d'âge des 30-50 ans, suivis de 50 salariés âgés de plus de 50 ans.

- 78 salariés appartiennent à la catégorie professionnelle du personnel d'exploitation, suivis de 70 salariés rentrant dans la catégorie du personnel administratif.

TAILLE DES EFFECTIFS ⁵ - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	2	1	7	10
	Femmes	0	2	0	0	2
Entre 30 et 50 ans	Hommes	15	22	8	53	98
	Femmes	7	35	2	1	45
Plus de 50 ans	Hommes	16	2	2	17	37
	Femmes	4	7	2	0	13
Total		42	70	15	78	205

Données de la période précédente pour comparaison :

TAILLE DES EFFECTIFS ⁵ - 2021						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	2	1	2	5
	Femmes	0	4	0	0	4
Entre 30 et 50 ans	Hommes	19	29	7	45	100
	Femmes	5	31	0	1	37
Plus de 50 ans	Hommes	14	3	1	15	33
	Femmes	4	9	0	0	13
Total		42	78	9	63	192



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

Le tableau suivant montre la ventilation par pays :

ESPAGNE - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	2	1	5	8
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	11	15	1	33	60
	Femmes	3	33	0	0	36
Plus de 50 ans	Hommes	12	2	2	8	24
	Femmes	3	6	0	0	9
Total		29	58	4	46	137

MAROC - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	1	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	3	2	2	18	25
	Femmes	4	1	1	1	7
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	6	7
	Femmes	0	0	1	0	1
Total		8	3	4	25	41

PORTUGAL - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	1	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		1	0	1	0	2



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

Le tableau suivant montre la ventilation par pays :

FRANCE - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	2	0	2
	Femmes	0	1	0	0	1
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	0	1
	Femmes	1	1	0	0	2
Total		2	2	2	0	6

ITALIE - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	3	0	0	3
	Femmes	0	0	1	0	1
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	1	0	1
Total		0	3	2	0	5

TURQUIE - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	1	1
	Femmes	0	2	0	0	2
Entre 30 et 50 ans	Hommes	1	2	0	2	4
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	1	3	4
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		1	4	1	6	12



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

Le tableau suivant montre la ventilation par pays :

HONGRIE - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	1	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		0	0	1	0	1

ÉTATS-UNIS - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		1	0	0	0	1

SALARIÉS HANDICAPÉS

Au cours de la période couverte par le rapport, l'organisation a employé 1 salarié handicapé dans ses effectifs, comme indiqué ci-dessous :

SALARIÉS HANDICAPÉS			
	HOMME	FEMME	TOTAL
2022	0	1	1
2021	2	0	2



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

RÉPARTITION DES CONTRATS

En termes d'embauche, GME favorise la stabilité de l'emploi, 97 % des contrats signés étant à durée indéterminée, comme le montre le tableau suivant :

CONTRATS - 2022				
CONTRAT	TEMPS DE TRAVAIL	HOMME	FEMME	TOTAL
Durée indéterminée	Plein temps	141	47	188
	Mi-temps	0	11	11
Temporaire	Plein temps	4	1	5
	Mi-temps	0	1	1
Total		145	60	205

Données de la période précédente pour comparaison :

CONTRATS - 2021				
CONTRAT	TEMPS DE TRAVAIL	HOMME	FEMME	TOTAL
Durée indéterminée	Plein temps	137	44	181
	Mi-temps	1	9	10
Temporaire	Plein temps	0	1	1
	Mi-temps	0	0	0
Total		138	54	192



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

SÉLECTION ET LICENCIEMENT DU PERSONNEL

Comme indiqué ci-dessous, tous les membres du personnel de GME sont sélectionnés dans le respect du principe d'égalité, sans aucune forme de discrimination fondée sur l'origine, l'âge, l'état civil, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle ou tout autre paramètre de diversité, et sur la seule base de l'aptitude du candidat à exercer les fonctions attachées au poste à pourvoir.

Par ailleurs, au cours de la période de référence, 11 salariés au total ont quitté le Groupe (contre 20 départs en 2021), comme le montre le tableau suivant avec la ventilation par sexe, âge et catégorie professionnelle :

DÉPARTS - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	1	0	4	5
	Femmes	1	2	0	0	3
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	3	3
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		1	3	0	7	11

Données de la période précédente pour comparaison :

DÉPARTS - 2021						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	1	0	0	1
	Femmes	0	2	1	1	4
Entre 30 et 50 ans	Hommes	2	0	1	8	11
	Femmes	0	0	0	1	1
Plus de 50 ans	Hommes	0	1	0	2	3
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		2	4	2	12	20



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Les membres du **Conseil d'Administration** du Groupe, composé d'un total de 6 hommes, n'ont perçu aucune rémunération pour l'exercice de leurs fonctions d'administrateurs. Cependant, deux de ces membres exercent des fonctions de **haute direction** pour lesquelles ils ont perçu un montant total de 857 918 € au cours de l'année 2022 (contre 1 551 652 € en 2021).

Compte tenu de ce qui précède, la rémunération moyenne des administrateurs masculins s'élève donc à 142 986 € (contre 258 608 € en

2021), et la rémunération moyenne des dirigeants masculins se monte à 686 151 € (contre 775 826 € en 2021).

Par ailleurs, les niveaux de rémunération de l'organisation sont conformes aux différentes conventions collectives applicables et tiennent toujours compte des fonctions exercées ainsi que du parcours professionnel de chaque salarié. En ce qui concerne les effectifs restants de l'organisation, le tableau suivant présente les **rémunérations moyennes** ventilées par sexe, âge et catégorie professionnelle :

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	27.000	26.365	16.720	19.740
	Femmes	-	15.387	-	-	15.387
Entre 30 et 50 ans	Hommes	85.178	44.179	76.081	16.808	38.477
	Femmes	27.781	24.953	9.363	3.914	24.233
Plus de 50 ans	Hommes	160.256	42.358	50.813	15.204	81.322
	Femmes	98.929	35.960	33.665	-	54.982
Total		105.522	32.379	54.846	16.278	43.013

Données de la période précédente pour comparaison :

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2021						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	15.369	21.000	17.166	16.907
	Femmes	-	14.142	26.000	-	15.624
Entre 30 et 50 ans	Hommes	79.003	23.200	52.174	16.844	32.925
	Femmes	39.145	23.824	-	4.274	25.326
Plus de 50 ans	Hommes	160.440	24.964	53.369	15.244	73.848
	Femmes	92.944	34.072	-	-	52.187
Total		101.653	23.642	47.069	16.293	38.587



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

En raison des différences entre les pays où opère le Groupe, le tableau suivant présente les rémunérations moyennes des salariés en fonction de leur origine :

ESPAGNE, PORTUGAL, FRANCE, ITALIE ET ÉTATS-UNIS

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	27.000	26.365	18.600	21.671
	Femmes	-	-	-	-	-
Entre 30 et 50 ans	Hommes	96.778	46.985	73.114	22.019	44.385
	Femmes	42.562	25.449	11.975	-	26.446
Plus de 50 ans	Hommes	164.624	42.358	50.813	21.322	104.677
	Femmes	98.929	35.960	48.384	-	57.985
Total		122.949	33.356	53.423	21.526	50.528

HONGRIE, TURQUIE ET MAROC

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2022						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	-	-	12.019	12.019
	Femmes	-	15.387	-	-	15.387
Entre 30 et 50 ans	Hommes	53.277	31.553	79.048	7.756	25.899
	Femmes	16.695	8.091	6.751	3.914	12.219
Plus de 50 ans	Hommes	94.728	-	-	9.765	18.262
	Femmes	-	-	18.946	-	18.946
Total		41.624	23.582	56.981	8.491	21.600



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

Année précédente pour comparaison :

ESPAGNE, PORTUGAL, FRANCE, ITALIE ET ÉTATS-UNIS

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2021						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	20.000	21.000	17.166	19.066
	Femmes	-	22.833	26.000	-	23.625
Entre 30 et 50 ans	Hommes	91.794	32.605	61.888	19.720	41.315
	Femmes	39.096	24.686	-	-	26.381
Plus de 50 ans	Hommes	164.824	43.579	53.369	20.467	95.689
	Femmes	92.944	35.608	-	-	54.719
Total		111.352	28.570	52.411	19.766	46.880

HONGRIE, TURQUIE ET MAROC

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2021						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	6.109	-	-	6.109
	Femmes	-	7.623	-	-	7.623
Entre 30 et 50 ans	Hommes	24.640	13.168	23.032	7.495	13.094
	Femmes	39.344	10.897	-	4.274	16.353
Plus de 50 ans	Hommes	103.443	6.349	-	7.783	17.062
	Femmes	-	21.790	-	-	21.790
Total		40.225	11.616	23.032	7.435	13.708



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

ÉCART SALARIAL

L'écart salarial de genre désigne le fait que les femmes gagnent moins que les hommes pour un travail de valeur égale. À cet égard, les différences salariales sont calculées comme suit :

$$\text{Écart salarial} = (\text{Rémunération des hommes} - \text{Rémunération des femmes}) / \text{Rémunération des hommes}$$

Compte tenu de la rémunération moyenne des personnes appartenant à chacune des catégories professionnelles indiquées, le résultat de l'écart salarial global du Groupe GME s'élève donc à 36 % (29 % en 2021).

ÉCART SALARIAL - 2022			
CATÉGORIE / SEXE	HOMMES	FEMMES	ÉCART SALARIAL
Cadres supérieurs et intermédiaires	123.928	53.653	57%
Personnel administratif	42.717	26.269	39%
Personnel commercial	66.967	21.514	68%
Ouvriers	16.441	3.914	76%
Total	48.184	30.600	36%

Données de la période précédente pour comparaison :

ÉCART SALARIAL - 2021			
CATÉGORIE / SEXE	HOMMES	FEMMES	ÉCART SALARIAL
Cadres supérieurs et intermédiaires	111.578	63.056	43%
Personnel administratif	22.768	24.334	-7%
Personnel commercial	49.176	26.000	47%
Ouvriers	16.464	4.273	74%
Total	41.926	29.928	29%

À cet égard, il est important de souligner que les résultats présentés ci-dessus, aussi bien pour les différentes catégories concernées que pour le total, sont basés sur les rémunérations moyennes de tous les pays dans lesquels le Groupe GME est présent, de sorte qu'il convient de tenir compte des éléments suivants :

- Les salaires versés dans les différents pays sont très différents, et les rémunérations moyennes dans chacun de ces pays présentent donc des écarts importants, l'Europe de l'Est, l'Asie et l'Afrique affichant des salaires plus bas que le reste de l'Europe et les États-Unis.
- Dans certains pays, notamment en Europe de l'Est, en Asie et en Afrique, les effectifs sont majoritairement masculins, ce qui fait varier les résultats globaux.

Enfin, dans ce même ordre d'idées, il convient de souligner que le Groupe ne fait pas de versements à des régimes de prévoyance et d'épargne à long terme.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à la législation en vigueur et aux conventions collectives applicables (la plus importante étant est la convention sur le commerce des combustibles solides), l'organisation du travail relève du pouvoir et de la responsabilité de l'entreprise. Le nombre total d'heures de travail ne dépasse jamais 1 792 heures effectives travaillées par an, et les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire sont toujours respectées.

ABSENTÉISME

Le Groupe GME reconnaît le problème lié à l'absentéisme et est pleinement conscient du fait que, pour le réduire, il faut à la fois augmenter la présence des collaborateurs sur le lieu de travail et assurer une bonne organisation au sein de l'entreprise, avec des conditions de santé et de sécurité adéquates garantissant une protection efficace de la santé physique et mentale des salariés.

Le tableau suivant présente les données relatives à l'absentéisme au sein du Groupe :

	JOURS D'ABSENTÉISME
2022	955
2021	1.200 ⁶

* Seules les absences pour accident du travail et incapacité temporaire sont prises en compte.

DÉCONNEXION PROFESSIONNELLE

Le développement technologique actuel permet la communication entre les salariés et leur environnement professionnel par le biais d'appareils numériques, indépendamment du moment et du lieu, mais ces mécanismes font souvent l'objet d'une utilisation abusive qui aboutit à une confusion entre temps de travail et temps de repos. Par conséquent, même si le Groupe ne s'est doté pour l'instant d'aucune politique formelle en la matière, GME garantit le droit à la déconnexion numérique afin de garantir le respect du temps de repos, des congés et des périodes de vacances, mais aussi de la vie privée et familiale des salariés.

CONCILIATION

Le Groupe considère que son principal atout sont ses collaborateurs. Aussi est-il essentiel pour l'organisation de pouvoir favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et personnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi, certaines améliorations pratiques ont été mises en place progressivement dans ce domaine, comme les horaires de travail flexibles ou les horaires de travail intensifs pendant les mois d'été.

GME a également développé une **Politique de télétravail**, mise en place en 2020, visant à régler le travail à distance pour tous les salariés qui exercent leur activité professionnelle à travers une présence physique et continue, mais aussi à aider les responsables hiérarchiques et les membres de l'équipe à comprendre le système de travail décrit dans cette politique ainsi que les droits et les responsabilités qui y sont associés.



6. Seules les sociétés García Munté Energía S.L. et GME Woodpellets S.L. ont enregistré un taux d'absentéisme

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'une des principales priorités du Groupe GME est la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés, comme le prévoit le **Code d'éthique**. C'est pourquoi des politiques et des procédures ont été adoptées pour garantir le respect de toutes les exigences légales et autres aspects réglementaires liés à la prévention des risques professionnels, ainsi que des normes industrielles en matière de sécurité.

En outre, l'organisation a commencé à intégrer la prévention des risques professionnels dans le Système de gestion intégré, en vue de certifier celui-ci selon les normes ISO 45001, ce qu'elle compte faire d'ici la fin de 2022 et le début de 2023, témoignant ainsi de son engagement sans faille en faveur de la santé et de la sécurité des personnes.

Par ailleurs, le Groupe dispose d'un **Plan d'urgence** associé à la mise en place d'une planification préventive, qui a pour but de définir la séquence d'actions à entreprendre pour assurer le contrôle initial des situations d'urgence susceptibles de survenir, en planifiant de manière optimale l'utilisation de l'organisation humaine et des moyens techniques prévus pour minimiser les conséquences possibles d'une situation d'urgence.

Fort de la conviction que la mise en œuvre de ces actions n'est possible qu'avec la coopération et l'engagement de tous ses collaborateurs, le Groupe a mis en place les procédures nécessaires pour faire en sorte que l'ensemble des salariés soient dûment **informés et formés**, lors de leur embauche et de façon régulière par la suite, notamment en cas de changements, en particulier pour les salariés chargés du chargement et du déchargement de matériaux.

Pour cela, GME a mis en place et tient à jour des **procédures** écrites associées aux différents travaux réalisés au sein de l'organisation, décrivant les spécifications de chaque poste et détaillant les aspects les plus importants en matière de santé et de sécurité.

L'organisation dispose également d'une documentation graphique liée à ce contenu, avec notamment le **trptyque de sécurité** diffusé auprès de l'ensemble des salariés, indépendamment de leur poste et des fonctions qu'ils exercent.

En outre, et dans le même ordre d'idées, GME offre une série d'avantages sociaux aux salariés afin de les inciter à adopter des **habitudes de vie saines**, avec notamment la fourniture d'une assurance maladie privée et la mise à disposition de fruits en permanence dans les bureaux et sur le lieu de travail.

ACCIDENTALITÉ

Les principaux chiffres de sinistralité de l'organisation pour l'année 2022 sont présentés ci-dessous :

DONNÉES DE SINISTRALITÉ - 2022			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL ⁷
Accidents sans arrêt de travail	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	3	0	3
Nombre de jours d'arrêt de travail	92	0	92
Maladies professionnelles	0	0	0
Fréquence des accidents ⁷	0,016	0	0,016
Indice de gravité ⁸	0,032	0	0,032

Données de la période précédente pour comparaison :

DONNÉES DE SINISTRALITÉ - 2021			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL ⁷
Accidents sans arrêt de travail	3	0	3
Accidents avec arrêt de travail	7	3	10
Nombre de jours d'arrêt de travail	67	143	210
Maladies professionnelles	0	0	0
Fréquence des accidents ⁸	0,039	0,017	0,057
Indice de gravité ⁹	0,104	0,021	0,047

7. Seules les sociétés García Munté Energía S.L. et GME Woodpellets S.L. ont enregistré des accidents importants.

8. Fréquence des accidents = Nombre d'accidents avec arrêt de travail x 10 / Nombre total d'heures travaillées.

9. Indice de gravité = Nombre d'accidents professionnels avec arrêt de travail / Nombre de jours d'arrêt de travail.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ



5.4. RELATIONS SOCIALES

La communication interne de GME est gérée principalement par la direction des ressources humaines, mais aussi par les différents départements et services qui composent l'organisation.

À cet égard, l'organisation mise sur une communication ouverte et réciproque avec tous les salariés qui composent son effectif et, en dépit de l'absence de représentation légale des salariés, le Groupe s'engage à communiquer les informations nécessaires par le biais de réunions régulières et d'autres canaux de communication internes, dont des applications mobiles et des plateformes de messagerie instantanée.

Parmi ces canaux, on peut citer notamment le canal de signalement interne, qui sera expliqué plus loin, grâce auquel les salariés peuvent

5.5. FORMATION

Pour le Groupe GME, la formation est un instrument destiné à promouvoir le développement personnel et professionnel des salariés et à répondre ainsi au besoin d'améliorer les performances ou de perfectionner les connaissances et les compétences des salariés en vue d'atteindre les objectifs fixés. Afin de pouvoir apporter une réponse adaptée, une **procédure interne** a été développée pour fournir une méthode permettant d'identifier les besoins de formation de chaque salarié du Groupe, et pour gérer, mettre en œuvre et évaluer les actions de formation mises en place.

Afin de respecter le plan de formation de l'organisation et de pouvoir assurer le suivi des actions de formation qui seront mises en œuvre, GME dispose d'une plateforme de formation interne à travers laquelle les salariés peuvent se concentrer sur leur croissance et leur développement professionnel.

Dans cette optique, il convient de souligner que tout salarié qui souhaite réaliser une action de formation de sa propre initiative peut en faire la **demande** à son supérieur hiérarchique, qui en discutera avec le service des ressources humaines et étudiera la viabilité de sa mise en œuvre.

Il est à noter également que l'organisation favorise les **réunions d'équipe** entre les différents salariés et leurs responsables directs, afin de garantir

signaler, en toute confidentialité, toute non-conformité survenant dans l'organisation.

En outre, tous les collaborateurs sont des membres à part entière des équipes de travail qui sont formées au sein du Groupe ; à ce titre, ils mènent à bien les tâches qui leur sont confiées, coopèrent et aident les autres, se montrent sensibles aux besoins des autres collaborateurs, sont disposés à apprendre, partagent les connaissances et adoptent une attitude positive.

En particulier, tous les salariés des filiales implantées sur le territoire espagnol sont couverts par les conventions applicables. Dans le cas des filiales internationales, la conclusion de conventions collectives n'est pas obligatoire.

une communication ouverte, un échange d'informations et un retour d'expérience continu entre les deux parties.

Ainsi, le tableau suivant présente les données relatives aux heures de formation effectuées au sein de l'organisation au cours de la période de référence :

	HEURES DE FORMATION				
	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
2022	973,5	3.891	4	1.894,75	6.763,25 ¹⁰
2021	731	1.577	20,5	931,5	3.260 ¹¹

10. Aucune formation n'a été mise en place pour les sociétés GME Turquie, GME France, GME Portugal, GME Amériques et GME Hongrie.

11. Aucune formation n'a été mise en place pour GME Turquie, GME Amériques et GME Hongrie.

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

Dans le cadre de son engagement envers les personnes, le Groupe GME travaille pour les groupes les plus vulnérables en s'employant à promouvoir et à renforcer l'inclusion tout au long de la chaîne de valeur de l'organisation. De même, tous les sites de l'entreprise respectent la

5.7. ÉGALITÉ

Le Groupe GME s'efforce de respecter tous les aspects de la Loi 3/2007 du 22 mars, qui vise à garantir l'égalité effective des femmes et des hommes au travail. Par le biais de son **Code d'éthique**, GME manifeste son engagement à développer et à mettre en œuvre des valeurs et des politiques qui intègrent l'égalité de traitement et l'égalité des chances, sans aucune forme de discrimination, en garantissant et en instaurant des espaces de travail exempts d'inégalités, qui respectent la dignité des travailleurs et facilitent l'épanouissement des individus.

Le Groupe développe également un **Plan d'égalité**, qui est en cours d'élaboration et d'approbation, pour garantir l'égalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes au sein du personnel. Pour y parvenir, il s'engage à faire en sorte que tous les salariés puissent exercer leurs activités dans un environnement professionnel sûr et exempt de discrimination, qui promeut l'égalité des chances pour les salariés et interdit toute pratique discriminatoire.

Dans le même ordre d'idées, la mise en œuvre des processus de sélection et de promotion interne s'inscrit dans une perspective de genre, conformément au contenu du Plan d'égalité. Ainsi, les embauches de personnel au sein de l'organisation sont déterminées par des procédures de recrutement et de sélection qui visent à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

législation en vigueur en matière d'accessibilité en s'attaquant aux différentes barrières physiques susceptibles de freiner l'intégration de ces personnes, et en mettant en œuvre des mesures qui les aident à se sentir pleinement intégrées dans le système.

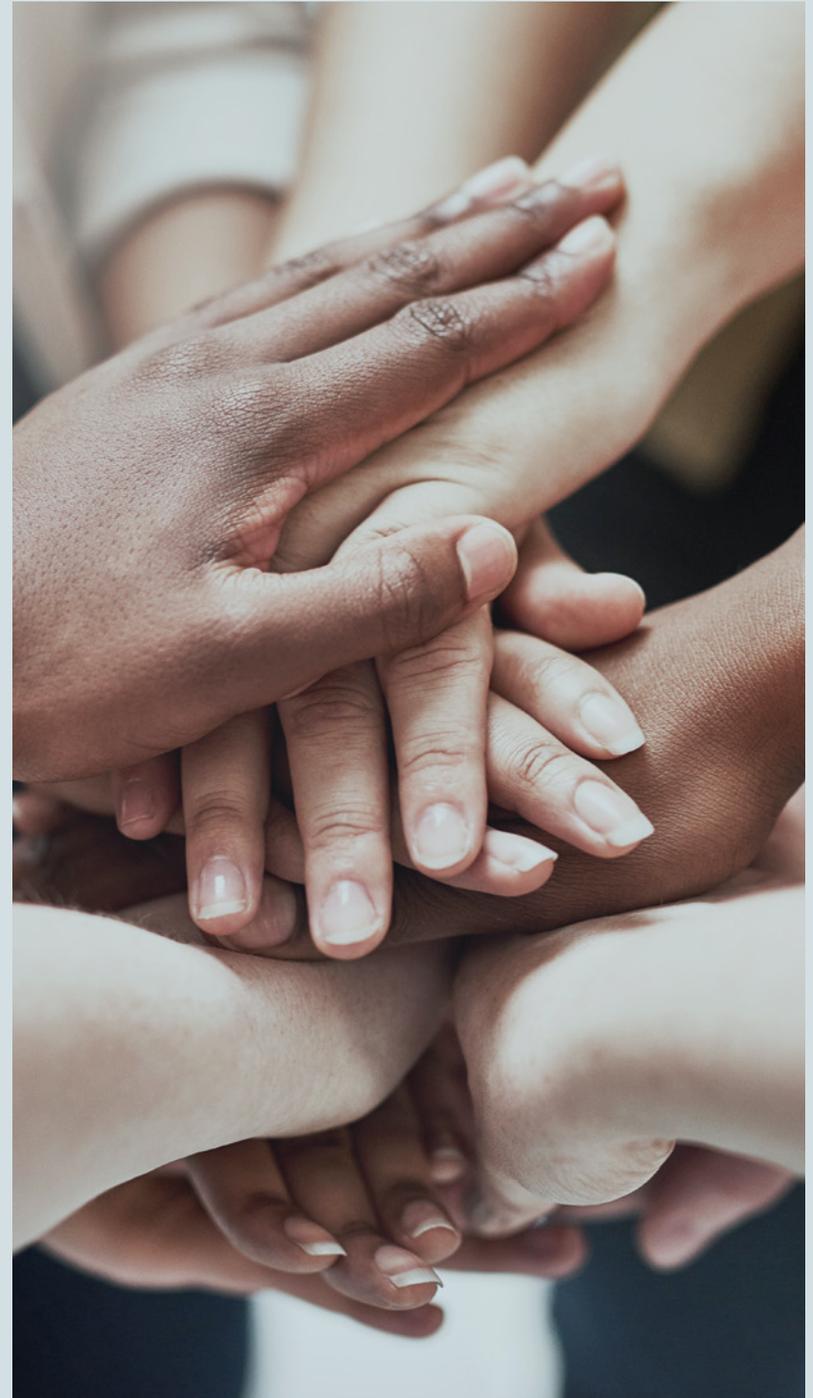
Le Groupe dispose en outre d'un **Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement professionnel**, qui a pour objectif principal de mettre en œuvre les mesures visant à prévenir, à éviter et à éradiquer le harcèlement au travail, en définissant les actions nécessaires pour enquêter, poursuivre et sanctionner de telles conduites lorsqu'elles se produisent. Grâce à la mise en œuvre et à la diffusion de ce document, les salariés connaissent la procédure à suivre pour le dépôt de plaintes et la réalisation des signalements qui y sont associés.

Enfin, dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité de traitement et de chances et de la lutte contre les discriminations, GME tient compte de tous les facteurs relatifs à la diversité, et notamment de toute discrimination en raison de la race, de l'origine ethnique, du genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la religion, d'un handicap ou de toute autre situation à même de faire rentrer la personne dans une catégorie minoritaire.



6.

DROITS HUMAINS



6. DROITS HUMAINS

Le Groupe GME est très attaché à garantir le respect des droits humains. Outre le respect des exigences de la législation en vigueur qui lui est applicable, la société s'engage à respecter à la lettre les droits humains reconnus internationalement dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes relatifs aux droits établis par l'Organisation internationale du travail en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et les huit conventions fondamentales d'application.

L'organisation identifie et évalue les risques en matière de droits humains en fonction du contexte géographique dans lequel elle se trouve et des relations économiques de sa chaîne de valeur. Les personnes sont le pilier fondamental sur lequel repose l'activité du Groupe. Il est donc très important d'établir les principes d'éthique et d'action censés guider chaque étape du processus en créant un environnement de travail fondé sur la responsabilité personnelle, l'engagement, l'honnêteté, la loyauté et le respect.

En ce sens, le Groupe détaille dans son **Code d'éthique** les notions de base des politiques et des procédures de GME qui doivent être connues et appliquées par tous les administrateurs, dirigeants, salariés et collaborateurs de l'organisation. Plus précisément, ce document fournit un cadre à suivre, dont les principaux points sont énumérés ci-dessous :

- Les salariés et collaborateurs de l'organisation doivent respecter la loi en coopérant activement avec les autorités administratives, policières et judiciaires, si nécessaire, et se tenir informés en permanence du contenu des dispositions légales applicables à leur domaine d'activité.
- L'organisation respecte et encourage une concurrence libre, loyale et honnête, et s'engage au plus haut niveau à respecter les normes les plus strictes en matière de droit de la concurrence dans toutes les juridictions où elle est présente.
- L'adoption d'une conduite durable va au-delà du respect de l'environnement et des normes de santé et de sécurité au travail en vigueur, et, par conséquent, l'organisation s'engage à utiliser efficacement ses ressources conformément aux réglementations applicables à son activité.

De même, comme indiqué plus haut, GME garantit **l'égalité des chances** et la gestion de la diversité au sein de l'organisation, ce qui constitue un élément fondamental de son identité en tant que groupe, comme en témoigne la mise en place d'un contrôle et d'un suivi continu pour garantir le respect de ces principes.

L'organisation n'applique aucun critère discriminatoire dans le cadre de ses processus internes, quelle qu'en soit la finalité. Pour cette raison, et en particulier lors des processus liés à la **gestion des personnes**, l'organisation se base uniquement sur l'**objectivité** des compétences et de la valeur des salariés, aussi bien dans les processus de sélection et de recrutement des nouveaux professionnels, que dans les processus de promotion interne, y compris les actions de formation et la rémunération salariale.

Dans le même ordre d'idées, les salariés et les collaborateurs de l'organisation doivent faire preuve d'un comportement **respectueux et attentionné** entre eux et avec les tiers, en excluant toute discrimination pour quelque motif que ce soit et en assurant un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement ou d'intimidation.

Par ailleurs, outre le respect de la législation en vigueur, GME soutient le droit d'exercer la liberté d'**association et de négociation collective** et respecte le droit des salariés d'adhérer librement à la section syndicale de leur choix, tout en veillant à éradiquer toute forme de discrimination à l'encontre des personnes susceptibles d'exercer ce type d'activité.

De même, le Groupe exprime son rejet total du **travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire** et prend l'engagement de n'entretenir aucune relation avec des collaborateurs qui imposeraient des conditions de travail contraires à la loi.

Enfin, afin de respecter les lois, les règlements et la politique de l'entreprise applicables à leur activité professionnelle, tous les collaborateurs qui composent l'effectif de GME sont censés en prendre connaissance et demander conseil si nécessaire, notamment auprès du **Comité d'éthique** créé au sein de l'organisation. Ce Comité se réunit régulièrement pour veiller au respect des politiques et des procédures dans ce domaine, ainsi que pour promouvoir d'autres actions destinées à prévenir et à contrôler les cas de violation.

Dans cette optique, GME a mis en place des **canaux de signalement** internes et externes permettant de signaler, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, les éventuelles violations des principes susmentionnés. Il est toutefois précisé que les signalements doivent être effectués de bonne foi et ne pas être fondés sur de simples suppositions. Par conséquent, tous les signalements doivent être présentés par le biais du mécanisme établi dans une procédure interne.

À cet égard, il convient de souligner qu'au cours de la période couverte par le présent rapport (l'exercice 2022), le Groupe n'a reçu aucun signalement pour violation des droits humains, comme ce fut le cas au cours du précédent exercice.



7.

CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE



7. CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION, DU TRAFIC D'INFLUENCE ET DU BLANCHIMENT D'ARGENT

Dans le cadre de son engagement à respecter strictement les lois applicables et les principes d'intégrité et de transparence qui président à son action, l'organisation considère l'intégrité comme un élément essentiel de sa culture et de ses valeurs d'entreprise, comme en témoignent les principales politiques, protocoles et procédures du Groupe.

À cet égard, le Groupe identifie et évalue les risques potentiels de commettre des infractions pénales telles que définies dans la réglementation applicable à son activité, et il a développé un **Modèle de prévention des risques pénaux** pour la prévention de ces infractions, qui définit les procédures, les normes internes et les activités de surveillance et de contrôle à mettre en œuvre, ainsi que les activités de formation et de suivi nécessaires à cet effet.

En relation avec ce qui précède, l'organisation est régie par des principes d'action fondamentaux qui font partie d'un tout et qui sont énoncés dans le Code d'éthique applicable. À travers ce **Code d'éthique**, GME entend diriger l'activité en respectant les normes les plus strictes en matière d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité, sans oublier le rôle important que jouent toutes les personnes qui constituent l'entreprise.

En ce qui concerne plus particulièrement la prévention du **blanchiment d'argent et du financement du terrorisme**, le Code d'éthique indique que l'organisation établit des relations avec ses clients, ses partenaires et autres collaborateurs commerciaux en fonction uniquement de leurs compétences professionnelles, et qu'elle adopte les mesures de conformité appropriées dans le cadre des opérations ou des activités qui, selon elle, présentent un risque quelconque dans ce domaine.

Par conséquent, compte tenu de l'importance de cet aspect, GME a élaboré un **Manuel de prévention et d'action contre le blanchiment d'argent** afin d'établir les règles et procédures nécessaires au respect des dispositions de la législation en vigueur en matière de prévention et de lutte contre le blanchiment d'argent, mais aussi pour empêcher son utilisation pour le financement du terrorisme ou d'autres activités délictueuses.

Le Code d'éthique souligne également que tous les membres du personnel doivent exercer leur activité de manière loyale, en faisant passer les intérêts de l'entreprise avant les leurs et en évitant les activités, les relations ou les circonstances susceptibles de donner lieu à des **conflits d'intérêts**.

En outre, en ce qui concerne la prévention de la **corruption et du trafic d'influence**, ce même document reprend l'interdiction totale d'offrir tout avantage illicite aux personnes appartenant à d'autres entreprises dans le but de favoriser la passation de marchés pour le compte de l'organisation ou le recours à ses services.

Afin que tous les principes d'action fondamentaux prévus dans le Code d'éthique puissent être matérialisés et étendus à l'ensemble de la chaîne de valeur de l'organisation, le Groupe utilise les différents canaux de communication qu'il a mis en place pour informer les clients et les entreprises collaboratrices en les encourageant à intégrer ces principes dans leur propre structure.

Par ailleurs, dans le même ordre d'idées, GME a élaboré une **Politique anticorruption**, obligatoire pour l'ensemble des administrateurs, dirigeants, salariés et collaborateurs du Groupe, qui vise à développer les principes et les valeurs prévus dans le Code d'éthique concernant l'engagement de l'organisation en matière de prévention de la corruption, comme indiqué dans le document susmentionné. Cette politique établit les critères et les procédures à suivre pour prévenir les actes de corruption ainsi que les conflits d'intérêts susceptibles de survenir dans le cadre des activités ordinaires et de commercialisation menées par le personnel ou d'autres collaborateurs liés au Groupe.

L'organisation s'est également dotée d'une **Politique de concurrence**, également applicable aux administrateurs, dirigeants et salariés, pour établir les critères et les procédures permettant de prévenir et de détecter en amont les actes et les comportements susceptibles de restreindre la concurrence dans les relations commerciales ou d'entraîner des sanctions administratives, civiles, voire pénales.

En outre, la **protection des données** personnelles est d'une importance capitale pour le Groupe, qui s'engage, dans le cadre de ses activités, à garantir la protection des données personnelles de ses salariés, fournisseurs et clients, que ce soit pendant la collecte, le traitement, le stockage ou le transfert de ces données.



7. CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE

Enfin, afin d'assurer une connaissance complète et effective des dispositions des documents régissant l'organisation, GME s'engage à **informer et à former** l'ensemble de ses salariés. Plus particulièrement, outre la réalisation d'actions de formation en la matière à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés, l'organisation a mis en place des procédures internes centralisées par le **Comité d'éthique** cité plus haut, parmi lesquelles on peut retenir les suivantes :

- Identifier les activités de l'organisation dans le cadre desquelles les délits à prévenir sont susceptibles d'être commis.
- Établir, développer, harmoniser et diffuser les protocoles et procédures définissant le processus de formation de la volonté, de prise de décision et de mise en œuvre des décisions.
- Prévoir des obligations de formation au sein de l'entreprise en ce qui concerne les principes éthiques de l'organisation, la tolérance zéro à l'égard des comportements délictueux ou contraires à l'éthique, et les procédures mises en place pour faire face à de tels comportements.
- Mettre en place et gérer des canaux permettant de communiquer les éventuels risques, incidents ou non-conformités au sein de l'organisation, en dirigeant et en documentant les enquêtes menées sur ces signalements.
- Agir en tant qu'organe consultatif sur le fonctionnement des politiques et procédures de l'organisation.

Enfin, il convient de souligner qu'aucun cas de corruption ou de trafic d'influence n'a été signalé à ce jour dans l'organisation.

VERSEMENTS À DES FONDATIONS ET DES ORGANISATIONS À BUT NON LUCRATIF

Les projets stratégiques de grande ampleur du Groupe comprennent également ceux qui visent à contribuer à la création d'une société meilleure en promouvant des aspects comme la recherche médicale, la culture, l'art, la formation ou encore le développement professionnel. En tout état de cause, avant d'entamer une collaboration, le Groupe s'assure du respect de ces critères.

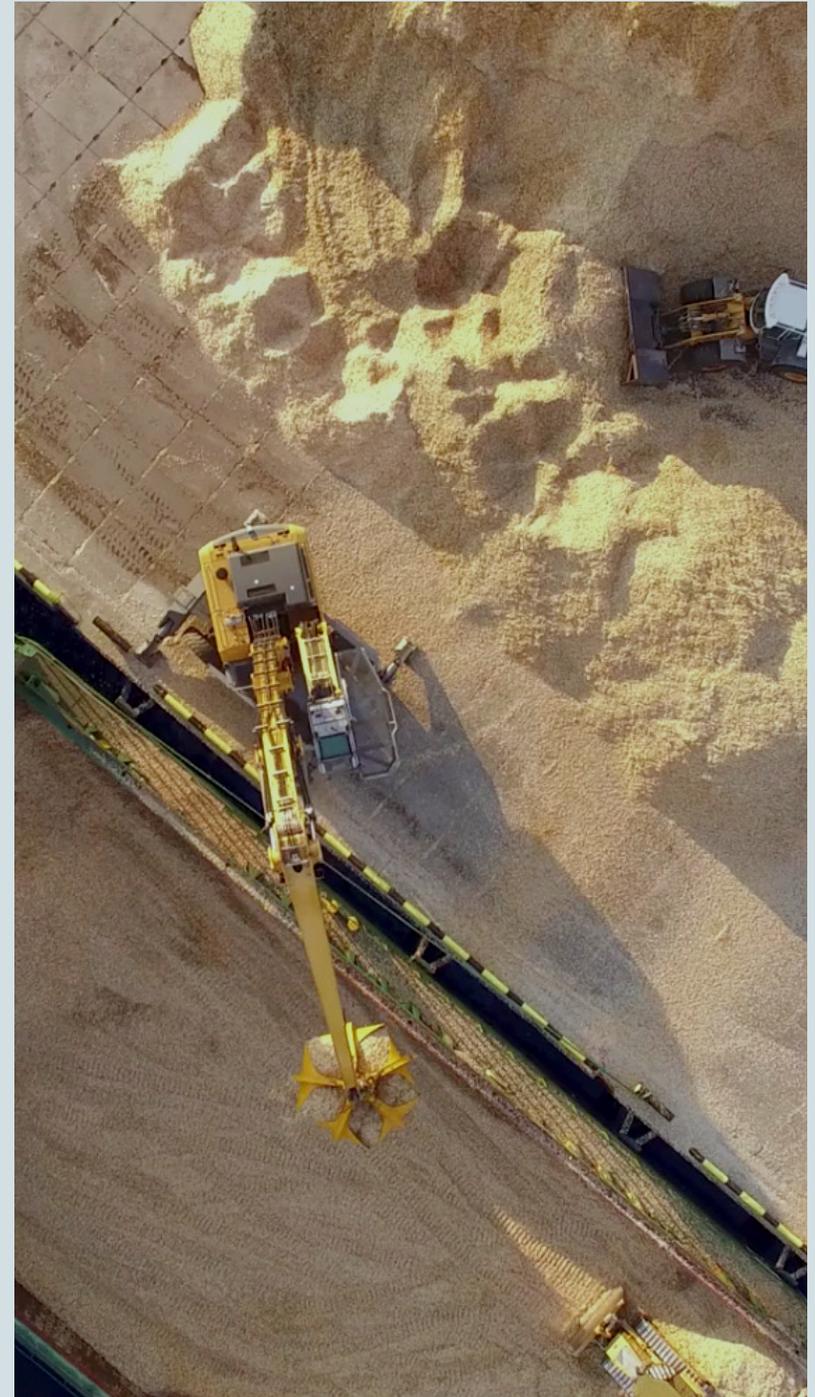
Au cours de l'année 2022, le Groupe a effectué des versements d'un montant total de 19 670 € (contre 22 510 € en 2021) à des fondations et des organisations à but non lucratif. En outre, afin de promouvoir le sport au sein de la société, le Groupe participe, dans la mesure du possible, au parrainage d'événements sportifs.



8

INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ

- 8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
- 8.2. SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS
- 8.3. CONSOMMATEURS
- 8.4. INFORMATIONS FISCALES



8. INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ

8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES



8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'engagement du Groupe GME en matière de responsabilité sociale l'amène à œuvrer en faveur du développement durable, entendu comme l'équilibre entre les résultats économiques, l'impact social positif de l'entreprise sur l'environnement et la préservation de l'environnement, en s'inscrivant dans une approche transversale et en créant de la valeur pour la société au sens large.

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Dans le cadre de ses activités et des services qu'il fournit, le Groupe s'engage pleinement à interagir et à dialoguer avec les entités et les groupes de personnes sur lesquels il peut avoir une incidence significative et dont les actions peuvent elles-mêmes avoir un certain impact sur la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs et à développer sa stratégie avec succès.

À cet effet, l'organisation s'efforce de faciliter et d'entretenir une relation fondée sur le dialogue avec ses parties prenantes en mettant en œuvre des actions de coopération avec l'environnement et en instaurant une relation ouverte avec les parties intéressées, relation qui s'articule autour de différents canaux et moyens de communication, avec, en parallèle, l'objectif d'établir de nouveaux partenariats à moyen et long terme.

- L'organisation offre une formation continue et promeut un emploi de qualité afin de maintenir la motivation des salariés qui composent son effectif.
- Les relations avec les actionnaires font l'objet d'un encadrement permanent de façon à garantir le succès à long terme de l'organisation.
- L'organisation se doit d'attirer et de fidéliser les clients en proposant des produits et des services qui répondent à leurs besoins et en leur offrant toujours un excellent service grâce à une écoute et à une attention constante.
- Dans la mesure où les entreprises fournisseuses doivent fournir les ressources nécessaires pour que l'organisation puisse mener à bien ses activités, il est essentiel d'établir des relations de confiance avec elles.
- L'organisation s'efforce d'apporter de la valeur ajoutée aux produits et services et de faire mieux que les entreprises concurrentes..

ENGAGEMENT ENVERS LA SOCIÉTÉ

GME contribue au développement durable par le biais de ses activités, notamment à travers la création continue d'emplois fixes et de qualité, avec une rémunération qui tient compte non seulement des personnes, mais aussi des succès de l'entreprise.

Bien qu'il n'ait pas subi de changements significatifs, le Groupe définit également des stratégies de développement et d'implantation de nouvelles technologies et d'innovation de produits qui lui permettent d'améliorer sa compétitivité dans un environnement évolutif.

De même, l'activité de l'organisation favorise le développement industriel des petites et moyennes entreprises, garantes de la cohésion du tissu local dans lequel elle évolue.

En outre, l'organisation s'engage pleinement à avoir un impact positif sur l'environnement dans lequel elle opère, en encourageant tous les salariés à s'impliquer et à participer activement au développement durable des communautés locales. Ainsi le Groupe collabore-t-il, dans la mesure de ses capacités, avec des organisations telles que celles énumérées ci-dessous :

- Parrainage d'équipes sportives.
- Intégration de groupes vulnérables.

En ce qui concerne le changement climatique, GME s'attache à lutter contre ce phénomène et à contribuer à la cause dans le domaine de la consommation de ressources naturelles et de la production de polluants et de déchets, comme cela a été évoqué précédemment.

Enfin, il convient de souligner qu'en ce qui concerne les relations qu'il entretient avec les acteurs de la société, le Groupe GME est en phase avec l'environnement dans lequel il évolue, puisqu'il collabore et soutient le développement économique d'acteurs locaux et promeut l'utilisation de produits issus de la biomasse, ayant récemment investi dans des projets faisant appel à ces matériaux.

8. INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ

8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES



8.2. SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

Dans le cadre de sa stratégie de groupe et conformément aux engagements pris dans le **Code d'éthique**, GME met l'accent sur le développement et le maintien d'une chaîne de valeur responsable. Comme indiqué ci-dessus, l'organisation vise à établir un dialogue constant avec l'ensemble de ses parties prenantes, y compris les fournisseurs et les collaborateurs externes.

En particulier, dans la ligne de ce qui précède, les processus de sélection des fournisseurs du Groupe sont fondés sur des critères d'impartialité, d'objectivité, de qualité, d'opportunité et de coût. De leur côté, les administrateurs, les dirigeants et les salariés de l'organisation doivent s'engager à promouvoir activement ces critères auprès de tous leurs collaborateurs, en leur fournissant les informations nécessaires et en les encourageant à souscrire à des clauses éthiques dans le cadre des relations contractuelles qui sont conclues, le cas échéant.

Dans le même ordre d'idées, l'organisation a élaboré une **Politique d'achats** visant non seulement à vérifier la capacité des fournisseurs et des sous-traitants à fournir des matières premières, des matériaux et d'autres services conformément aux exigences de qualité définies par l'organisation, mais aussi à définir les opérations liées à la communication des exigences environnementales aux entreprises collaboratrices qui ont des impacts environnementaux significatifs.

8.3. CONSOMMATEURS

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS

Conformément aux dispositions du **Code d'éthique**, GME respecte la législation en vigueur en matière de protection des données dans le cadre de l'acquisition, de la conservation et de l'utilisation des données personnelles, et les salariés ayant accès à ces informations ne les utilisent que dans le but pour lequel elles ont été recueillies, et ce dans le respect des normes de confidentialité les plus strictes.

Par ailleurs, dans le même esprit, le Groupe a obtenu la certification **ISO 9001**, qui est associée à la **Politique intégrée** en matière de qualité, d'environnement et de santé et de sécurité au travail, par laquelle l'organisation prend les engagements suivants en termes de qualité :

Conformément à son objectif de diversification vers des produits et des services plus durables, comme indiqué ci-dessus, GME Woodpellets a intégré la biomasse dans son portefeuille de produits. En ce sens, l'organisation met en avant cette matière première **certifiée PEFC** afin de garantir la durabilité des forêts dans le cadre d'une démarche locale qui génère des bénéfices sur toute la chaîne de valeur.

Par conséquent, tous les fournisseurs et sous-traitants du Groupe font généralement l'objet d'un agrément avant le premier achat et d'une évaluation continue par la suite, afin de s'assurer de leur capacité d'approvisionnement conformément aux exigences fixées et de vérifier leur conformité au fil du temps à l'aide de questionnaires. À cet effet, le Groupe GME a régulièrement recours à une procédure d'**évaluation des fournisseurs** qui précise les critères d'évaluation, parmi lesquels figurent notamment les aspects environnementaux.

Enfin, bien que l'organisation soit déterminée à intégrer les aspects liés à la durabilité, comme indiqué plus haut, elle ne conduit pas d'audits spécifiques sur les entreprises fournisseuses avec lesquelles elle entretient des relations.

- Axer les processus d'amélioration continue sur l'accroissement de l'efficacité du Système de gestion intégré et, en particulier, sur la qualité des services, en établissant les contrôles nécessaires sur les entrées de ressources, les procédures internes et les sorties qui peuvent en découler.
- Mettre en place des canaux actifs d'échange d'informations et de coopération avec toutes les parties intéressées dans le but d'améliorer de manière progressive et continue l'activité de l'entreprise.

8. INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ

8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES

Dans ce contexte, la **qualité** est un attribut intrinsèque de GME qui englobe toutes les activités de l'organisation en vue d'agir efficacement dans ce domaine, tant au niveau des produits et des services, que de la prévention des risques professionnels et de la protection de l'environnement.

C'est pourquoi, malgré l'importance des aspects mentionnés, l'organisation considère que les personnes sont son principal atout, et que, pour améliorer les performances de son activité, il est essentiel d'adopter une approche personnalisée et orientée vers la satisfaction des besoins de chaque client, mais aussi d'offrir un conseil basé sur les connaissances et les expériences passées.

8.4. INFORMATIONS FISCALES

Le Groupe GME, par l'intermédiaire de son Conseil d'Administration, élabore les comptes annuels et le rapport de gestion, qui sont ensuite approuvés. À cet égard, les indicateurs les plus significatifs en ce qui concerne les informations fiscales de l'organisation sont présentés ci-dessous :

BÉNÉFICES OBTENUS AVANT IMPÔTS		
PAYS	2022	2021
Espagne	67.488.243	17.150.056
Maroc	1.018.723	432.241
Portugal	9.781	5.336
France	357.685	236.399
Italie	452.659	38.942
Hongrie	269.880	55.987
Turquie	4.400.216	2.146.773
États-Unis	283.465	96.919
Nouvelle-Zélande	541.756	296.959
Total	74.822.410	20.459.612

SYSTÈMES DE RÉCLAMATION ET DE SIGNALEMENT D'INCIDENTS

En ce qui concerne les clients, GME dispose d'un **système de réclamation** entièrement adapté à chacun des marchés où l'entreprise est présente. De plus, ce système est pleinement intégré à la chaîne de valeur de l'organisation, ce qui permet au Groupe d'enregistrer les plaintes déposées (47 plaintes en 2022 et 54 en 2021), de les analyser puis de les évaluer au regard de leur évolution dans le temps et du résultat des mesures mises en œuvre.

Dans le même ordre d'idées, l'organisation établit des lignes directrices efficaces pour la collecte, l'analyse et l'utilisation des informations relatives à la satisfaction des clients. À cet égard, elle a mis au point une **enquête de satisfaction** basée sur la qualité des produits et des services qu'elle met à la disposition de ses clients, en tenant compte de la conformité aux exigences que le produit ou le service doit remplir et de la satisfaction des besoins et des attentes des clients, dans le but de progresser vers l'amélioration continue.

IMPÔTS PAYÉS SUR LES BÉNÉFICES		
PAYS	2022	2021
Espagne	20.555.454	6.201.626
Maroc	436.595	133.452
Portugal	19.621	-
France	144.840	86.788
Italie	167.422	12.495
Hongrie	12.837	8.199
Turquie	1.692.814	297.069
États-Unis	3.572	-
Nouvelle-Zélande	210.655	114.533
Total	23.243.810	6.854.162

SUBVENTIONS PUBLIQUES REÇUES

Aucune subvention n'a été reçue au cours des exercices 2022 et 2021



9



TABLE DES MATIÈRES GRI



9. TABLE DES MATIÈRES GRI

RUBRIQUE	CONTENU	GRI	CHAPITRE
ORGANISATION			
DESCRIPTION DU MODÈLE D'ACTIVITÉ	Environnement commercial (nom de l'organisation ; activités, marques, produits et services ; localisation du siège ; localisation des opérations ; propriété et forme juridique ; marchés desservis)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	3
	Organisation et structure (taille de l'organisation, participations dans les sociétés du Groupe)	2-9a	3
	Objectifs, stratégies et politiques appliqués par le Groupe et leurs résultats	2-23a, 2-23b, 2-24a	3
PRINCIPAUX RISQUES	Les relations d'affaires, les produits ou les services susceptibles d'avoir un impact négatif dans ces domaines. Principaux impacts, risques et opportunités	2-6c	3
	Comment le Groupe gère ces risques, en expliquant les procédures utilisées pour les repérer et les évaluer	2-25a, 2-25a, 103-3	3
	Impacts identifiés (ventilation des risques, notamment à court, moyen et long terme)	2-25a	3
ENVIRONNEMENT			
GESTION DE L'ENVIRONNEMENT	Effets actuels et prévisibles des activités de l'entreprise sur la santé et la sécurité		
	Procédures d'évaluation ou de certification environnementale		
	Ressources dédiées à la prévention des risques environnementaux	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3	4
	Application du principe de précaution, mesures visant à prévenir, réduire ou séquestrer les émissions de carbone qui affectent gravement l'environnement		
POLLUTION	Montant des provisions et garanties pour risques environnementaux		
POLLUTION	Mesures visant à prévenir, réduire ou séquestrer les émissions de carbone qui affectent gravement l'environnement	305-7a	4
ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	4
	Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	4
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de l'utilisation des matières premières	301-1a	4
	Consommation d'énergie directe et indirecte, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	4
	Utilisation des énergies renouvelables	302-3	4



9. TABLE DES MATIÈRES GRI

RUBRIQUE	CONTENU	GRI	CHAPITRE
ENVIRONNEMENT			
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Éléments significatifs des émissions de gaz à effet de serre générées par les activités de l'entreprise, y compris l'utilisation des biens et services qu'elle produit	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	4
	Mesures prises pour s'adapter aux conséquences du changement climatique	N/A	4
	Objectifs de réduction volontaires (à moyen et long terme) fixés pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, et moyens mis en œuvre à cet effet	305-5a, 305-5d	4
PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	304-1a, 304-3a	4
	Impacts causés par les activités ou les opérations menées dans des zones protégées	304-2a, 304-2b	4
INFORMATIONS SUR LES QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL			
EMPLOI	Nombre total et répartition des salariés par sexe, âge, pays et catégorie professionnelle	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	5
	Nombre total et répartition des différents types de contrats de travail	2-7b	5
	Moyenne annuelle de contrats à durée indéterminée, de contrats à durée déterminée et de contrats à temps partiel par sexe, âge et catégorie professionnelle	N/A	5
	Nombre de licenciements par sexe, âge et catégorie professionnelle	N/A	5
	Rémunérations moyennes et leur évolution, ventilées par sexe, âge et catégorie professionnelle (ou de valeur égale)	2-19a, 401-2	5
	Écart salarial : rémunération de postes égaux ou rémunération moyenne de la société	405-2a	5
	Rémunération moyenne des administrateurs et des dirigeants, y compris la rémunération variable, les allocations, les indemnités	2-19a	5
	Versement aux régimes de prévoyance et d'épargne à long terme	N/A	5
	Mise en œuvre de politiques de déconnexion professionnelle	201-3, 401-3	5
	Salariés handicapés	405-1	5
ORGANISATION DU TRAVAIL	Nombre d'heures d'absentéisme	403-2	5
	Mesures de conciliation	401-3a, 401-3b	
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Conditions de santé et de sécurité au travail	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	5
	Les accidents du travail, en particulier leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles (ventilées par sexe)	403-9a, 403-10a	5



9. TABLE DES MATIÈRES GRI

RUBRIQUE	CONTENU	GRI	CHAPITRE
INFORMATIONS SUR LES QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL			
RELATIONS SOCIALES	Organisation du dialogue social, y compris les procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel	402-1a, 402-1b	5
	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective par pays	2-30a, 2-30b	5
	Bilan des conventions collectives, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail	407	5
FORMATION	Politiques mises en œuvre dans le domaine de la formation	404-2a, 404-2b	5
	Nombre total d'heures de formation par catégorie professionnelle	404-1a	5
ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE	Mesures prises pour faciliter l'accessibilité des groupes les plus vulnérables	N/A	5
ÉGALITÉ	Mesures prises pour promouvoir l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes	406-1	5
	Plans d'égalité	N/A	5
	Mesures prises pour promouvoir l'emploi	N/A	5
	Protocoles contre le harcèlement sexuel et sexiste, intégration et accessibilité universelle des personnes handicapées	N/A	5
	Politique de lutte contre toute forme de discrimination	406-1a	5
	Gestion de la diversité	N/A	5
INFORMATIONS SUR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS			
DROITS HUMAINS	Mise en œuvre de procédures de diligence raisonnable en matière de droits humains	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	6
	Prévention des risques de violation des droits humains	412-2, 412-3	6
	Mesures visant à atténuer, gérer et remédier aux abus éventuellement commis	3-3, 412-2b	6
	Signalements des cas de violation des droits humains	411-1a	6
	Promotion et application des dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	407-1a, 407-1b	6
	Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de travail	406-1a	6
	Élimination du travail forcé ou obligatoire	409-1a, 409-1b	6
	Abolition effective du travail des enfants	408-1a, 408-1b, 408-1c	6



9. TABLE DES MATIÈRES GRI

RUBRIQUE	CONTENU	GRI	CHAPITRE
INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE			
CORRUPTION ET TRAFIC D'INFLUENCE	Mesures prises pour prévenir la corruption et le trafic d'influence	3-3, 205-2, 205-3	7
	Mesures de lutte contre le blanchiment de capitaux	3-3, 205-2, 205-3	7
	Versements à des fondations et des organisations à but non lucratif	415-1a	7
INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ			
ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	Impact de l'activité du Groupe sur l'emploi et le développement local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8
	Impact de l'activité sur la société dans les localités et le territoire où le Groupe est présent	203-1b, 203-2, 204-1	8
	Relations avec les acteurs des communautés locales et modalités du dialogue établi avec eux	2-29a	8
	Actions de partenariat ou de parrainage	2-28a, 413-1a	8
SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS	Intégration des questions sociales, environnementales et d'égalité de genre dans la politique d'achat	N/A	8
	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de la responsabilité sociale et environnementale de ces derniers	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	8
CONSOMMATEURS	Mesures relatives à la santé et à la sécurité des consommateurs	416-1a, 416-2a, 417-1a	8
	Systèmes de réclamation, prise en charge et résolution des plaintes	2-25b, 416-2, 418-1a	8
INFORMATION FISCALE	Bénéfices obtenus pays par pays	207-4	8
	Impôts sur les bénéfices payés	N/A	8
	Subventions publiques reçues	201-4a	8



