



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERO 2024

GARCÍA-MUNTÉ ENERGÍA SL
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. CONTEXTO Y OBJETIVOS | 3 |
| 2.1. ALCANCE | 4 |
| 2.2. MATERIALIDAD | 5 |
| 3. ORGANIZACIÓN | 8 |
| 3.1. ENTORNO EMPRESARIAL | 9 |
| 3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN | 12 |
| 3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS | 13 |
| 3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS | 14 |
| 4. CUESTIONES AMBIENTALES | 15 |
| 4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL | 16 |
| 4.2. CONTAMINACIÓN | 17 |
| 4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS | 18 |
| 4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS | 19 |
| 4.5. CAMBIO CLIMÁTICO | 20 |
| 4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD | 20 |
| 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | 21 |
| 5.1. EMPLEO | 23 |
| 5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 33 |
| 5.3. SALUD Y SEGURIDAD | 34 |
| 5.4. RELACIONES SOCIALES | 35 |
| 5.5. FORMACIÓN | 35 |
| 5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL | 36 |
| 5.7. IGUALDAD | 36 |
| 6. DERECHOS HUMANOS | 37 |
| 7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO | 39 |
| 8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | 42 |
| 8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE | 43 |
| 8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES | 44 |
| 8.3. CONSUMIDORES | 44 |
| 8.4. INFORMACIÓN FISCAL | 45 |
| 9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI | 46 |
| 10. INFORME DE VERIFICACIÓN | 51 |



1. INTRODUCCIÓN

A finales del 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Una de las novedades que incluye la Ley 11/2018 es que, en el plazo de tres años, la Ley aplicará también a empresas con más de 250 trabajadores. De esta manera, y observando la tendencia, muchas empresas están asumiendo la responsabilidad de presentar el estado de información no financiera.

Mediante el presente documento, García Munté Energía S.L. (en adelante GME o Grupo) tiene el objetivo de informar, de forma voluntaria, sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los derechos humanos, así como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para la organización en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Asimismo, para su elaboración, se han considerado las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

De esta manera, el alcance del presente documento se centrará en García Munté Energía S.L. y sociedades dependientes y se corresponde con el ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2024 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2024, siendo la periodicidad a partir de ahora de carácter anual.

La información del informe se encuentra verificada por Grant Thornton S.L.P, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.



2.

CONTEXTO Y OBJETIVOS

2.1. ALCANCE

2.2. MATERIALIDAD



2. CONTEXTO Y OBJETIVOS

2.1. ALCANCE

2.2. MATERIALIDAD

2.1. ALCANCE

Como se ha indicado, el presente documento tiene el objetivo de informar sobre todas las cuestiones que engloban al Grupo, de manera que el alcance

del presente documento engloba todas las sociedades dependientes que constan en las Cuentas Consolidadas, siendo éstas las que siguen:

| SOCIEDAD | DOMICILIO | PARTICIPACIÓN | ACTIVIDAD |
|---|----------------|---------------|---|
| García-Munté Energía SL | España | - | Comercio al por mayor de combustibles sólidos y gaseosos |
| Bai Sea Chartering SL* | España | 50% | Contratación de fletamentos de buques y/o transporte de mercancías |
| Energy GM Maroc SARL | Marruecos | 50% | Comercio al por mayor de combustibles sólidos |
| GME Unipessoal | Portugal | 100% | Comercio al por mayor de combustibles sólidos |
| GME France SAS | Francia | 100% | Comercio al por mayor de combustibles sólidos |
| GME Americas LLC | Estados Unidos | 100% | Actividad de negocios |
| GME Hungary kft | Hungría | 100% | Tratamiento, comercialización y distribución de combustibles sólidos |
| García-Munté Enerji Limited | Turquía | 76% | Comercio al por mayor de combustibles sólidos |
| Myra Energy**** | Turquía | 100% | Comercio al por mayor de combustibles sólidos |
| GME Oceanía Limited | Nueva Zelanda | 50% | Comercialización y distribución de combustibles sólidos |
| GME Woodpellets SL | España | 96% | Producción de pellets y astillas de madera para su comercialización |
| Cargoconnect SL | España | 100% | Gestión de recursos informáticos, el desarrollo, diseño y explotación de aplicaciones de gestión para móviles y páginas web |
| Técnicas y Promociones Energéticas del Norte SL | España | 56% | Instalación, puesta en marcha, mantenimiento, reparaciones y reposiciones de piezas y elementos necesarios para servicios comunes de edificaciones |
| GME Recycling Global Systems SL | España | 100% | Tratamiento, eliminación, transporte, logística y comercialización de residuos peligroso y no peligrosos |
| Novalis Consultoría y comercio SL** | España | 50% | Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios |
| GME Metals | Italia | 75% | Comercialización de ferroaleaciones, recarburizantes y aditivos |
| GME Senegal*** | Senegal | 80% | Comercialización de energías renovables y producción de biomasa, así como la distribución de todas las actividades referidas al comercio de combustibles sólidos y líquidos |
| GME Tunisia**** | Túnez | 49% | Comercialización de combustibles sólidos |

* Se integra en el consolidado por puesta en equivalencia considerando únicamente el resultado, por lo que no se incluye en el presente documento.

** Se integra en el consolidado por integración proporcional únicamente el resultado, por lo que no se incluye en el presente documento.

*** No ha tenido actividad, ni empleados ni consumos.

**** MYRA ENERJI MADEN TICARET VE SANAYI AS se ha adquirida en 2024, y a través de ella se participa en el 50% de GME Enerji AS, siendo el otro 50% participado de manera directa desde la Sociedad matriz GARCÍA MUNTÉ ENERGIA S.L

Adicionalmente, desde el cierre del ejercicio 2024 hasta la fecha de formulación, no se ha producido ni se ha tenido conocimiento de ningún otro hecho significativo digno de mención.



2. CONTEXTO Y OBJETIVOS

2.1. ALCANCE

2.2. MATERIALIDAD

2.2. MATERIALIDAD

El análisis de materialidad es un requisito contemplado para que la información que se contempla en el presente documento sea fiable, completa y equilibrada. Asimismo, la ley 11/2018 expone que el Estado de Información no Financiera debe incluir información significativa sobre cuestiones ambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, sobre el respeto a los derechos humanos, información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno e información sobre la sociedad.

Para dar repuesta a esto, se ha analizado el sector en el que la sociedad desarrolla la actividad desde los mejores indicadores de referencia (GRI Global Reporting Initiative, SASB Sustainability Accounting Standards Board, G&A Governance & Accountability Institute). Este análisis permite identificar los temas más relevantes para el negocio, no solo para el reporte de la información, sino también para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA

| ÁREAS | TEMAS RELEVANTES |
|-----------------|--|
| Empleados | Empleo de calidad |
| | Salud y seguridad en el trabajo |
| | Formación y desarrollo profesional |
| | Igualdad y diversidad |
| Medio Ambiente | Contaminación |
| | Economía circular y prevención y gestión de residuos |
| | Uso sostenible de los recursos |
| | Cambio climático |
| Buen gobierno | Cumplimiento legislativo |
| | Respeto a los derechos humanos |
| | Lucha contra la corrupción y el soborno |
| Cadena de valor | Compromiso con la sociedad |
| | Abastecimiento responsable |
| | Calidad del servicio y seguridad de los clientes |



2. CONTEXTO Y OBJETIVOS

2.1. ALCANCE

2.2. MATERIALIDAD

MATRIZ DE MATERIALIDAD

Tal y como define, la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes, tanto para la organización como para los grupos de interés de esta, y sobre los que se debe informar dado que influyen sustancialmente en la estrategia de negocio. No obstante, aun no considerándose temas de especial relevancia según el estudio inicial, El Grupo GME determina igual de importante considerar todos los ámbitos.

En base los aspectos previamente identificados como significativos, se ha elaborado la matriz de materialidad, donde se muestran los temas materiales ordenados en base a la importancia en el seno de la organización y la importancia que le otorga el entorno, entendiendo este como las partes interesadas o grupos de interés de la sociedad.

| | | | | |
|---------------------------------------|----------------|--|---|--|
| RELEVANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS | CRÍTICA | | Empleo de calidad Salud y seguridad en el trabajo Igualdad y diversidad | Contaminación Uso sostenible de recursos Cambio climático |
| | MUY IMPORTANTE | Organización del trabajo | Formación y desarrollo profesional Respeto a los derechos humanos Lucha contra la corrupción y el soborno Compromiso con la sociedad | Economía circular y prevención y gestión de residuos Cumplimiento legislativo Abastecimiento responsable Calidad del servicio y seguridad del cliente |
| | IMPORTANTE | Relaciones sociales Accesibilidad universal | Protección de la biodiversidad Información fiscal | |
| | | IMPORTANTE | MUY IMPORTANTE | CRÍTICA |
| RELEVANCIA PARA LA EMPRESA | | | | |



2. CONTEXTO Y OBJETIVOS

2.1. ALCANCE

2.2. MATERIALIDAD

COBERTURA DE LOS ASPECTOS MATERIALES

Por último, se indica el perímetro de alcance asociado a cada uno de los temas materiales contemplados en el presente documento.

| ASPECTOS MATERIALES | COBERTURA INTERNA | COBERTURA EXTERNA |
|--|-------------------|-------------------|
| Cuestiones ambientales | | |
| Contaminación | X | X |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | X | X |
| Uso sostenible de los recursos | X | X |
| Cambio climático | X | X |
| Protección de la biodiversidad | X | X |
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | |
| Empleo y organización del trabajo | X | |
| Salud y seguridad | X | |
| Formación | X | |
| Igualdad | X | |
| Respeto a los derechos humanos | | |
| Respeto a los derechos humanos | X | X |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | |
| Corrupción y soborno | X | X |
| Sociedad | | |
| Compromiso con el desarrollo sostenible | X | X |
| Subcontratación y proveedores | | X |
| Consumidores | | X |
| Información fiscal | X | |

En este sentido, los distintos aspectos materiales extraídos del análisis de materialidad han sido incluidos en el informe, cada uno de ellos en el capítulo correspondiente.



3.

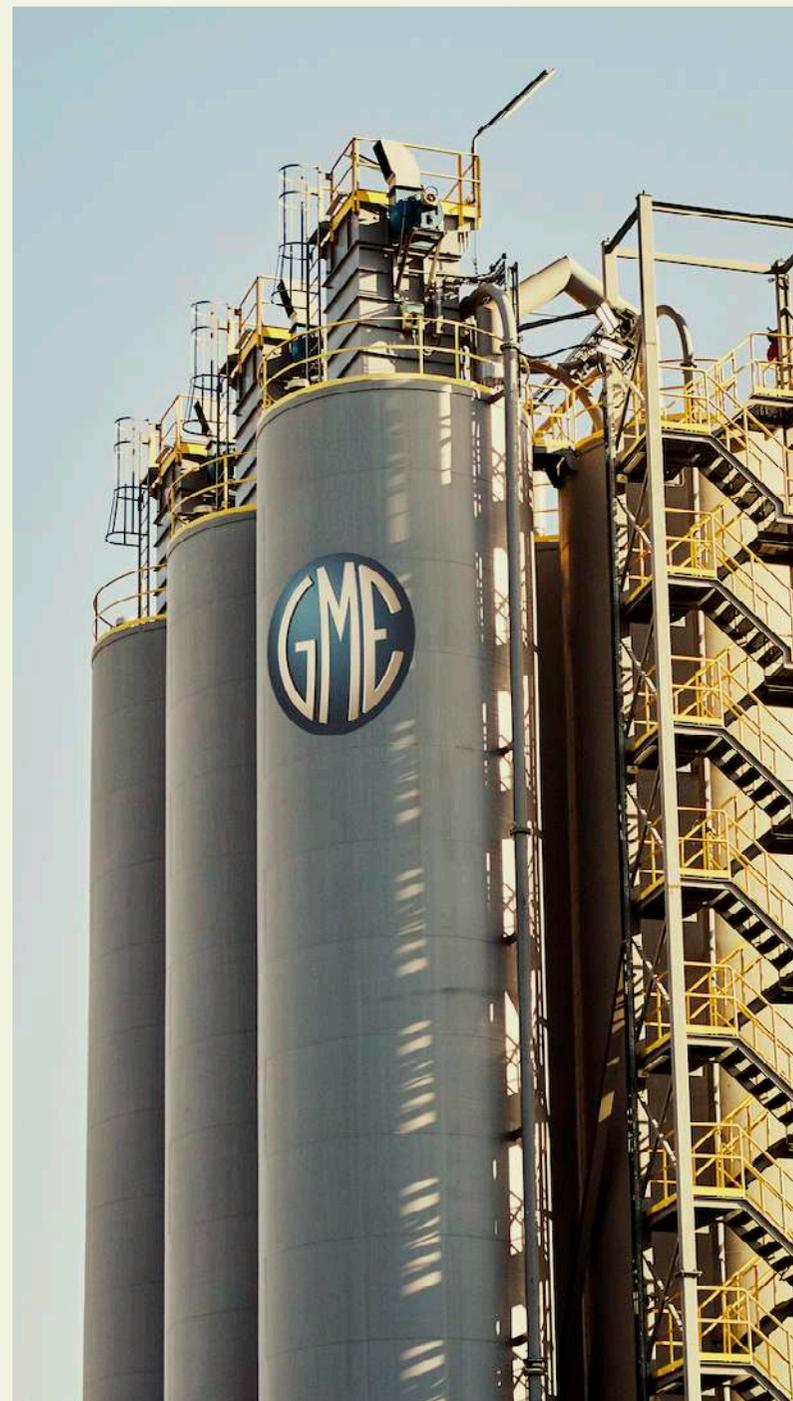
ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS



3. ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

El Grupo GME, que cuenta con más de 100 años de experiencia en el sector y se encuentra actualmente gestionado por la tercera generación de la Familia García-Munté, es considerada un grupo de empresas líder en suministro energético.

García Munté Energía S.L., como sociedad dominante del Grupo, tiene como objeto social la compra, venta, distribución y, en general, todas las actividades relacionadas con el comercio de combustibles sólidos, de gas natural, energía eléctrica y operaciones de transporte y servicios logísticos.

La organización tiene su domicilio social en la Calle Selva nº 12, Parque de Negocios Mas Blau, del término municipal de El Prat de Llobregat, en Barcelona, desarrollando su actividad en un ámbito global y contando para este objetivo con delegaciones y filiales distribuidas a nivel mundial, estando la mayoría de ellas ubicadas en el ámbito europeo.

El grupo GME, que cuenta con gran experiencia dentro del sector, ha ido creciendo través del desarrollo de nuevos productos, la penetración en nuevos mercados y la diversificación en otros sectores como se puede observar en el siguiente gráfico de línea temporal.



3. ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

MERCADOS SERVIDOS

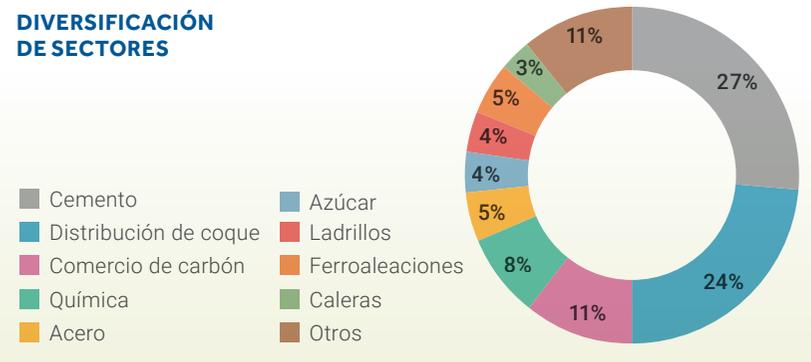
Este crecimiento sostenido durante los últimos 25 años ha posicionado al Grupo GME como líder en la distribución de combustible sólido, gestionando hoy la logística de más de 5 millones de toneladas de materia prima energética y contando para ello con una significativa presencia internacional, con una red de infraestructuras, situada estratégicamente en zonas portuarias, con una capacidad de almacenamiento superior a 500.000 toneladas. Además, la coordinación directa con nuestros partners de todo el mundo nos permite garantizar la calidad del servicio y del producto suministrado.



Con ello, se observa que el principal mercado del Grupo es Europa, mercado siempre caracterizado por su elevada dependencia en la importación de productos energéticos primarios, por lo que existe un componente procíclico y condicionado por la variación de los precios de estas materias primas.

No obstante, El Grupo GME tiene una notable orientación hacia los mercados exteriores, siendo la facturación generada fuera de Europa alrededor del 40%.

DIVERSIFICACIÓN DE SECTORES



3. ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

PRODUCTOS

El Grupo se ha centrado históricamente en el sector de los combustibles sólidos (especialmente el Coque de petróleo) aunque actualmente se encuentra diversificando su negocio tratando de impulsar el uso de alternativas más sostenibles, como el hidrógeno, la biomasa o las ferroaleaciones.

Entre las principales materias primas con las que trabaja GME se destacan aquellas derivadas de procesos de refinamiento del petróleo, impulsando el aprovechamiento de estos subproductos y evitando que resulten en desechos en primer lugar.

En los últimos años el Grupo se encuentra potenciando la utilización de la biomasa, la cual, se asocia por un lado a la valorización de residuos agrarios, como pueden ser el orujillo o el hueso de aceituna, la cáscara de almendra o la granilla de uva y, por otro lado, la producción y comercialización de pellets de madera de pino procedentes de los procesos de limpieza de bosques e industrias madereras. En relación con este último, GME cuenta con Certificación ENplus, la cual garantiza su calidad a lo largo de toda la cadena de suministro.

DIVERSIFICACIÓN DE PRODUCTOS



CADENA DE SUMINISTRO

De esta manera, la cadena de valor del negocio, que no ha sufrido cambios relevantes durante el período objeto, se divide en las siguientes etapas:

ABASTECIMIENTO



- GME tiene acuerdos de suministro con las principales refinerías norteamericanas situadas en el Golfo de México y Europa.
- Estos acuerdos permiten el suministro continuo de la materia prima, muy valorado por los clientes ya que se garantiza la disponibilidad del combustible.

TRANSPORTE Y LOGÍSTICA



- GME, además de su actividad de distribución, realiza servicios logísticos por vía marítima y terrestre, lo que permite suministrar una extensa red de infraestructuras distribuidas por todo el mundo, siendo una gran ventaja competitiva en el sector.
- En este sentido, mueve unos 5 millones de toneladas anuales de esta materia prima, utilizando cargueros de gran capacidad que ayudan a reducir el coste logístico.

ALMACENAMIENTO



- GME dispone de almacenes en España, Francia, Hungría, Turquía y Marruecos, lo que permite minimizar los costes logísticos y posicionarse cerca de los clientes.
- Esta proximidad al cliente permite suministrar sin la necesidad de mantener grandes cantidades de stock.

DISTRIBUCIÓN



- GME realiza todas las gestiones de transporte por carretera para abastecer las plantas de los clientes, consiguiendo los mejores precios.



3. ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

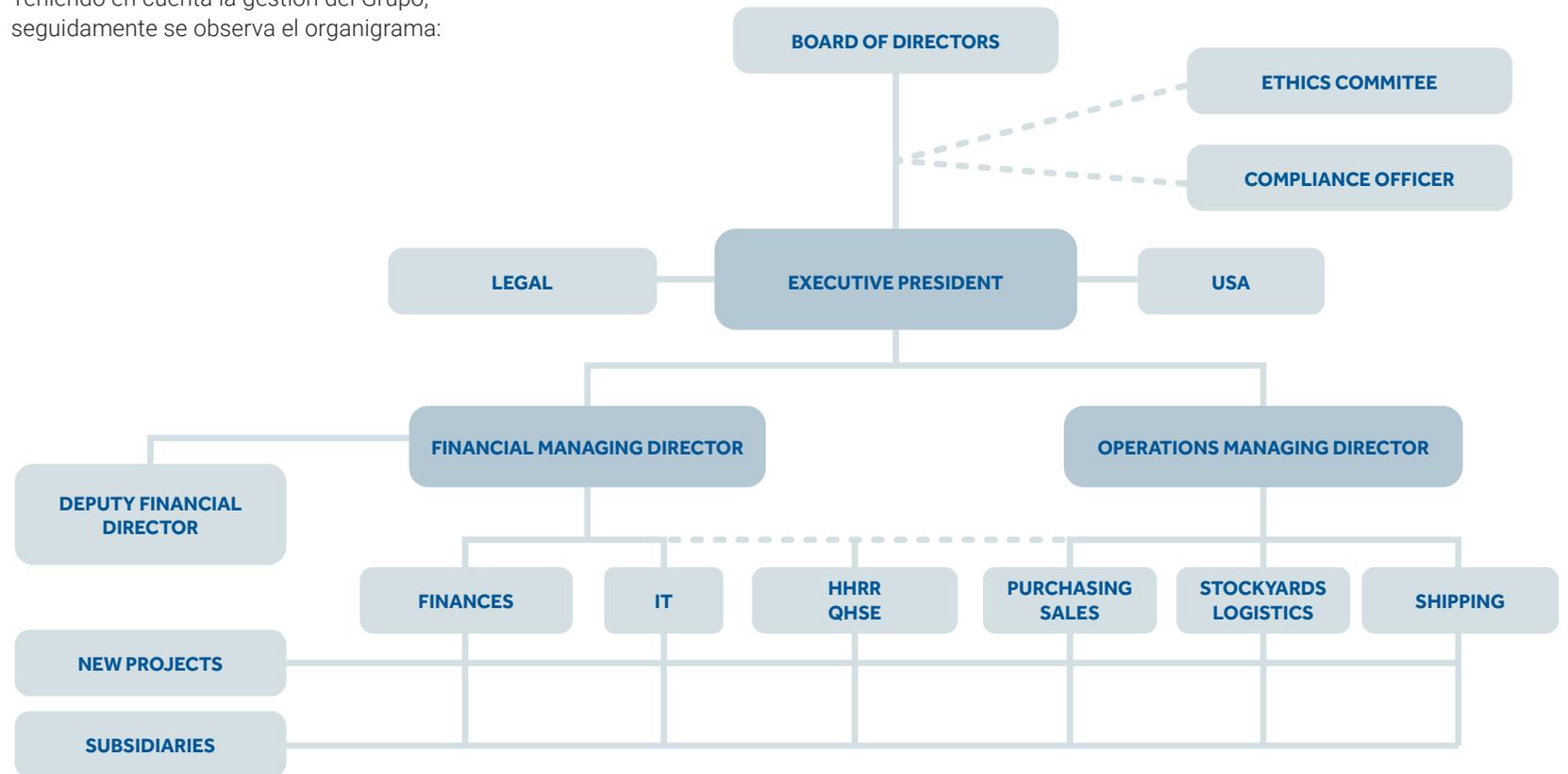
3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

PRINCIPALES CIFRAS

El Grupo GME, con un total de 208 personas trabajadoras (206 personas trabajadoras en 2023 y 205 personas trabajadoras en 2022) y unos activos que superan los 275 millones de euros a cierre del pasado ejercicio (más de 280 millones de euros en 2023 y más de 352 millones de euros en 2022), durante el año 2024 obtuvo un importe neto de la cifra de negocios de más de 786 millones de euros (935 millones de euros en el año 2023 y 1.179 millones de euros en el año 2022).

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Teniendo en cuenta la gestión del Grupo, seguidamente se observa el organigrama:



3. ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS



3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

IDENTIDAD CORPORATIVA

La misión del Grupo GME es ofrecer soluciones energéticas innovadoras, de calidad y respetuosas con el medio ambiente gracias a un servicio eficiente y profesional logrado a través de una formación continua y una integración de la prevención en la cultura de la empresa, alcanzando con ello unas condiciones de trabajo seguras y saludables. A su vez, su visión es contribuir al desarrollo sostenible de la industria en cualquier parte del

LA EXPERIENCIA

LA IMPLICACIÓN

EL COMPROMISO

LA COMUNICACIÓN

ESTRATEGIA

GME se compromete a asumir los retos más relevantes desde una perspectiva de triple cuenta de resultados, especialmente en lo que se refiere a sus productos, pero también en lo que respecta a la sociedad y el planeta. El objetivo general que se pretende conseguir, tiene que ver con la redefinición de su cartera de productos y servicios aplicando criterios de sostenibilidad, por lo que se encuentran continuamente innovando y desarrollando alternativas más respetuosas con relación a las opciones más convencionales del sector.

Como uno de los mayores recicladores de los subproductos del petróleo, el combustible de GME proporciona una alternativa al 'carbón producido primariamente' para las más importantes industrias, entre las que se incluyen las plantas de acero, vidrio, cemento y cal, entre otras.

Por lo tanto, y conociendo la transversalidad de todo ello, todas las áreas de la organización se alinean con dicho objetivo, aunque siempre poniendo el foco en alcanzar la satisfacción de los clientes y la búsqueda de soluciones para todas las partes interesadas. Entre los objetivos específicos que las distintas áreas se han marcado, los cuales abarcan todos los aspectos que se relacionan con la sostenibilidad, destacan los siguientes:

- Optimizar la identificación de las necesidades de los clientes y dirigir la actividad a la satisfacción de las nuevas tendencias del mercado.
- Reducir el consumo de recursos innecesarios y con ello la generación descontrolada de residuos.
- Realizar el seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero que se asocian con el desarrollo de la actividad.

mundo, no solo fruto del conocimiento del sector, sino también a partir de la forma de tomar decisiones y actuar individual y colectivamente. En este sentido, por lo tanto, el Grupo cuenta con una serie de valores fundamentales que guían el propósito de la organización y marcan sus acciones y comportamientos, los cuales son los que se enumeran a continuación:

- Detectar puntos de conflicto y preocupación y proponer acciones de mejora para su resolución.
- Integrar aspectos de sostenibilidad durante la evaluación de empresas proveedoras.
- Mejorar las entregas a través de un control de la documentación y una optimización de los procesos de reparto.

En relación a estos puntos, destacar las iniciativas que el Grupo GME está llevando a cabo en los últimos años, las cuales están favoreciendo un cambio de tendencias dentro del sector de actividad y que consisten en:

- Participación en proyectos de investigación y desarrollo de cultivos intensivos de almendro a partir de modelos agronómicos de alto rendimiento que garantizan una excelente calidad y trazabilidad de los productos.
- Apuesta por la madera y la biomasa forestal, ampliando su gama de productos renovables y neutros en emisiones de dióxido de carbono, favoreciendo a su vez el desarrollo socioeconómico de las zonas rurales del entorno.
- Inversión en el hidrógeno verde y el amoníaco verde en toda la Península Ibérica y otros países del sur de Europa, pretendiendo incorporarlos a lo largo de toda la cadena de valor de la organización, desde la producción hasta la comercialización.

3. ORGANIZACIÓN

3.1. ENTORNO EMPRESARIAL

3.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

3.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

3.4. IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

GME pone especial énfasis en el cumplimiento de la legislación vigente, aunque también es evidente que se centra en la satisfacción de los grupos de interés. De esta manera, la organización considera fundamental la alineación de los riesgos asociados con el plan estratégico de la organización, especialmente aquellos considerados como potenciales riesgos emergentes, entendiéndose éstos como aquellos riesgos que pudieran tener un impacto adverso en el desempeño futuro.

En este marco, se lleva a cabo un procedimiento con el objetivo de determinar, tanto los riesgos como las oportunidades, de todos los procesos de la organización, siendo las diferentes etapas que lo componen las que se mencionan seguidamente:

- Identificación de los riesgos potencialmente susceptibles de suceder por la actividad de la organización.
- Análisis de los riesgos identificados, tomando en consideración las causas y las fuentes de generación, la gravedad de las consecuencias derivadas, así como la probabilidad de ocurrencia de todos ellos.
- Valoración a través de una serie de criterios, internos o externos, considerado los objetivos de la organización y las políticas de esta, con tal de poder dar una respuesta alineada a la magnitud de los riesgos y a los recursos disponibles.
- Realización de un seguimiento y control de estos riesgos con tal de mantener una identificación y evaluación actualizada en relación con los cambios que pudieran ocurrir.

En este sentido, se han identificado los potenciales riesgos más susceptibles de ocurrencia a los que se podría enfrentar el Grupo en relación con el sector en el que éste desarrolla su actividad:

- Desactualización de la normativa y limitaciones legislativas.
- Limitaciones legislativas.
- Limitación de financiación bancaria.
- Abandono de la utilización de combustibles fósiles en el sector industrial.
- Abandono por parte del sector asegurador de la actividad propia de la empresa.
- Inestabilidad en el suministro de combustibles fósiles debido a las crisis geopolíticas.
- Desintermediación del mercado.
- Incremento de los precios.

GESTIÓN DE RIESGOS

Para poder solventar y hacer frente a los riesgos potenciales de ocurrencia enumerados anteriormente, el Grupo se encuentra trabajando e invirtiendo recursos en la búsqueda de nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo respecto a su estrategia corporativa centrada en la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

En este sentido, para la sociedad supone un importante compromiso el establecimiento de políticas, protocolos y procedimientos, así como el cumplimiento de todos ellos. Entre las principales políticas, se destacan aquellas que se enumeran a continuación, las cuales irán tratándose a lo largo del documento:

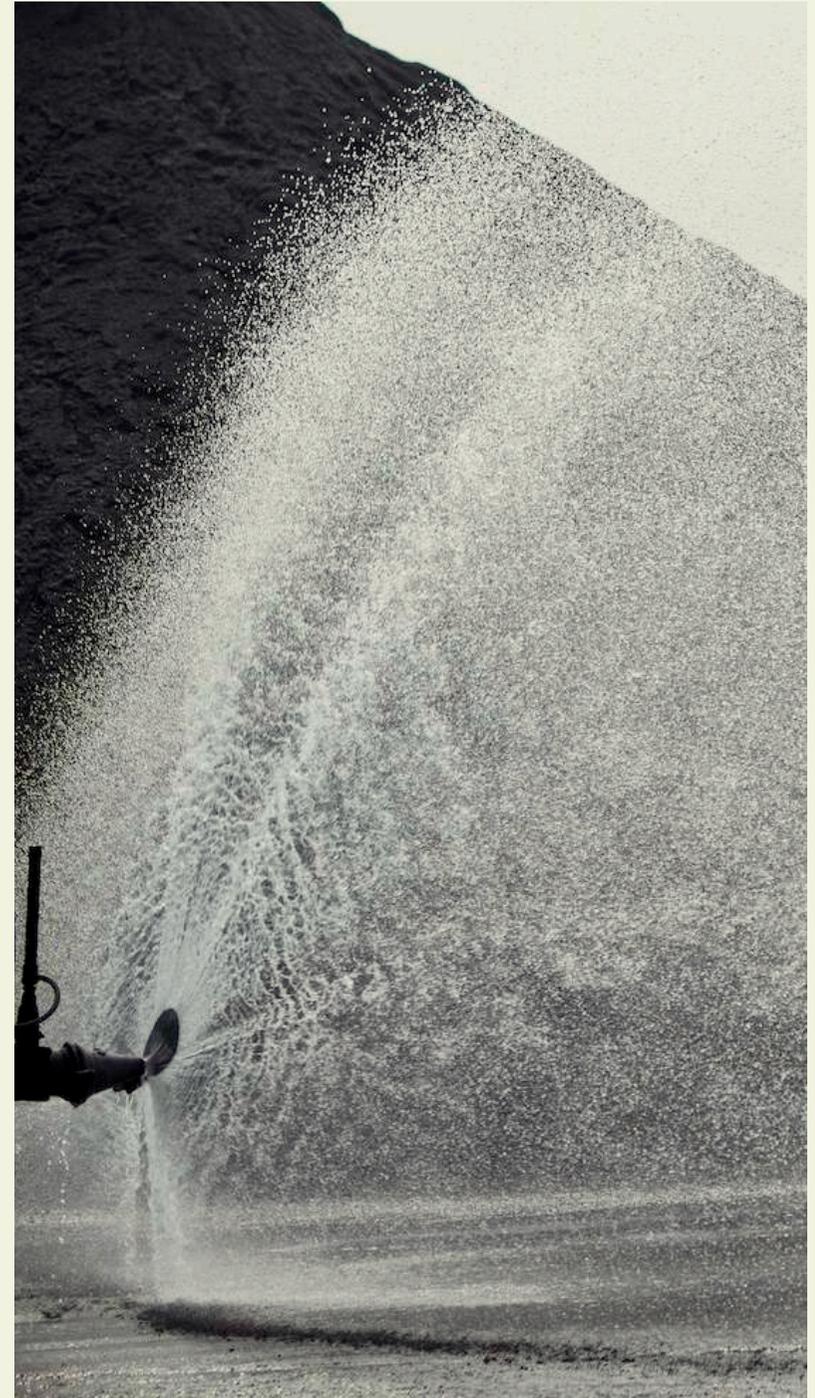
- Código ético, de aplicabilidad a todos los profesionales, que conforma el conjunto de principios y normas de conducta que deben regir todas las actuaciones de la organización.
- Política integrada de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo que, como esqueleto del Sistema Integrado de Gestión, expone los compromisos de la organización en estas áreas.
- Sistema Integrado de gestión, a partir del cual se lleva a cabo el trabajo dentro de un entorno enfocada a la mejora continua de los procesos, actividades e indicadores de la organización hacia la consecución de los objetivos prefijados.
- Modelo de riesgos penales con la finalidad de establecer un sistema de prevención y respuesta ante acciones que puedan generar una responsabilidad penal.
- Política anticorrupción, donde se expone detalladamente los aspectos para tener en cuenta para la prevención y actuación frente a situaciones de corrupción y soborno.
- Manual de blanqueo de capitales, que establece las reglas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de lo establecido por la legislación vigente con relación a la prevención y detección del blanqueo de capitales.
- Plan de igualdad, con el conjunto de medidas evaluables a llevar a cabo por la organización para remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como para eliminar la total discriminación en este ámbito.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, donde se contemplan aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la organización.



4.

CUESTIONES AMBIENTALES

- 4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL
- 4.2. CONTAMINACIÓN
- 4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS
- 4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS
- 4.5. CAMBIO CLIMÁTICO
- 4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD



4. CUESTIONES AMBIENTALES

4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

4.2. CONTAMINACIÓN

4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

4.5. CAMBIO CLIMÁTICO

4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

GME se compromete firmemente en su **Código ético** a minimizar los riesgos e incidentes que el desarrollo de sus actividades pueda ocasionar al medio ambiente, haciendo que todas las personas trabajadoras estén familiarizadas con las normas en materia de medio ambiente que aplican en sus respectivos puestos de trabajo y, a su vez, asegurándose de que las cumplen en todo momento.

Alineado con sus valores de empresa, el Grupo dispone de una **Política integrada** de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo, mediante la cual asume compromisos en dichas áreas, siendo específicamente aplicables al medio ambiente y su gestión los que se enumeran a continuación:

- Gestionar las oportunidades que se puedan presentar, así como eliminar los peligros y reducir los riesgos relacionados con la gestión medioambiental.
- Conservar el medio ambiente, incluyendo la prevención de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la minimización de residuos y emisiones atmosféricas, así como la protección de la biodiversidad y los ecosistemas que se puedan ver afectados por el desarrollo de la actividad de la organización.
- Enfocar los procesos de mejora continua hacia el aumento de la eficacia del Sistema integrado de gestión y, concretamente, el desempeño medioambiental de la organización, estableciendo los controles necesarios en las entradas de recursos, los procedimientos internos y las salidas que se puedan derivar.
- Alcanzar un alto nivel de protección del medio ambiente cumpliendo los requerimientos legales y otros requisitos vigentes en materia de prevención medioambiental.

Asociada a esta, la organización cuenta con un **Sistema integrado de gestión** que abarca la certificación de tres ISO's, entre las que se cuenta la **ISO 14001** relativa a medio ambiente, habiendo sido el respectivo manual actualizado recientemente como consecuencia de los resultados obtenidos de proceso de auditoría externa y la última revisión interna del Sistema de gestión. Una de las acciones a destacar que la organización ha llevado a cabo en esta línea, han sido las formaciones en materia medioambiental a todas las incorporaciones.

En este sentido, el Grupo identifica aquellos aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios, que puede controlar, y aquellos sobre los que puede influir dentro del alcance definido del sistema de gestión

ambiental, teniendo en cuenta los desarrollos nuevos o planificados, o las actividades, productos, servicios nuevos o modificados y todo ello desde la perspectiva de ciclo de vida.

De esta manera, los **aspectos medioambientales** considerados como relevantes son los que se enumeran a continuación:

- Generación de partículas en suspensión y otros contaminantes atmosféricos.
- Emisiones directas ocasionadas por la combustión de combustibles como consecuencia del transporte.
- Generación de ruidos y vibraciones y aumento de la contaminación acústica de la zona.
- Generación de residuos derivados de los procesos productivos.
- Consumo de recursos naturales y materias primas.

Por otro lado, y para el período objeto, el año 2024, así como sucedía en el período anterior, la organización no ha dotado provisiones para cubrir riesgos por actuaciones medioambientales, al estimar que no existen contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, así como tampoco ha obtenido sanciones significativas en materia medioambiental. No obstante, existe una cobertura de seguro ante contaminaciones accidentales o graduales.

Además, durante el periodo objeto, el año 2024, GME ha obtenido distintas certificaciones tales como SURE, que certifica a nivel nacional la sostenibilidad de la biomasa tanto agrícola como forestal. Y la certificación ISCC EU (Certificación Internacional de Sostenibilidad y Carbono) junto con su extensión ISCC Plus, que se enfoca en la sostenibilidad del uso de la tierra, la trazabilidad y la verificación de gases de efecto invernadero a lo largo de la cadena de suministro.

Por último, no se han efectuado inversiones durante los últimos años en instalaciones para el medio ambiente, pero la organización ha adoptado las medidas oportunas en relación con la protección y mejora del medio ambiente y la minimización, en su caso, del impacto medioambiental, cumplimiento con la normativa vigente al respecto. Las inversiones en protección y mejora consisten en:

- Sistemas de riego con el objeto de controlar las emisiones de partículas a la atmósfera.
- Pantallas vegetales para minimizar el impacto visual de los almacenes y captar partículas en suspensión.
- Balsas de decantación para la recogida de aguas tanto de riego como de lluvia.



4. CUESTIONES AMBIENTALES

4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

4.2. CONTAMINACIÓN

4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

4.5. CAMBIO CLIMÁTICO

4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

4.2. CONTAMINACIÓN

Debido al tipo de actividad en la que se centra GME, uno de los impactos más significativos en materia medioambiental se relaciona con la contaminación, habiéndose fijados objetivos sobre ello.

Concretamente, la organización incide en varios tipos de contaminación, especialmente la contaminación atmosférica y la contaminación de aguas, por lo que se lleva a cabo un estricto control y un seguimiento exhaustivo y continuo de todos los **focos emisores** de gases contaminantes y vertidos contaminados de la compañía.

En este sentido, como hemos indicado, hay que destacar que la organización ha instalado unos **sistemas de riego** con el fin de controlar las emisiones de partículas que se emiten a la atmósfera, así como unas **pantallas vegetales** alrededor de sus almacenes que contribuyen significativamente a la captación de las partículas en suspensión que se generan como consecuencia de la actividad que se desarrolla. Además, estas mismas pantallas minimizar el impacto visual asociado a las infraestructuras del Grupo.

Por otro lado, la actividad también es susceptible de generar ruidos y vibraciones, pero el Grupo lleva a cabo de manera periódica, anual o bianual, seguimiento de las diferentes fuentes de origen de mencionados impactos sonoros.

Del mismo modo, es importante hacer referencia a que la actividad que desarrolla la organización no genera contaminación de tipo lumínica, electromagnética ni de tipo radioactiva.



4. CUESTIONES AMBIENTALES

4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

4.2. CONTAMINACIÓN

4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

4.5. CAMBIO CLIMÁTICO

4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD



4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

En materia de residuos, GME gestiona debidamente los residuos que se generan como consecuencia de su actividad, siguiendo siempre los principios básicos de la economía circular y aplicando preferentemente acciones de prevención, reutilización, reciclado y otros tipos de valoración, como la valorización energética.

Por un lado, encontramos generación de residuos sólidos urbanos o asimilables a urbanos que, siguiendo el procedimiento habitual de recogida, son depositados en los diferentes contenedores de reciclaje de la vía pública.

No obstante, por otro lado, también es susceptible de generarse residuos de propiedades más complejas, por lo que la organización tiene establecidos contratos formales con **gestores autorizados**, de manera que los residuos categorizados como peligrosos, en su mayoría, son gestionados debidamente desde la recogida y el transporte hasta su tratamiento, valorización o eliminación en depósito de seguridad.

Para que esto se pueda realizar correctamente por parte de todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla, el Grupo tiene desarrollado un **Procedimiento de gestión** con el fin de establecer el tratamiento a seguir para la debida gestión de los residuos generados durante cualquier proceso de la organización.

Estos residuos son gestionados adecuadamente destacando las siguientes acciones:

- Registro, control y almacenamiento separado de todos los residuos peligrosos y gestión de estos a través de un proveedor certificado
- Triturado de papel y documentos confidenciales mediante gestor autorizado.
- Recogida de residuos de apartados electrónicos para la minimización de residuos RAEE.
- Gestión de lodos resultantes de las operaciones por proveedor autorizado, mediante la correspondiente recogida y posterior tratamiento.

RESIDUOS POR TIPO Y TRATAMIENTO

Dentro de este ámbito, y particularmente para las sociedades situadas en el ámbito español, los principales residuos que se pueden generar durante el desarrollo de la actividad son los que se listan a continuación:

| TIPO DE RESIDUO (TN) | 2024 | 2023 |
|---|--------|-------|
| RESIDUOS NO PELIGROSOS | | |
| Lodos de fosa séptica | 175,64 | 72,4 |
| Mezclas de residuos municipales | 33,87 | 24,77 |
| Papel y cartón | 0,128 | 2,8 |
| Plásticos | 4 | 0,83 |
| Maderas | 2,8 | 2,8 |
| Envases vacíos | 0 | 0 |
| Envases metálicos | 0 | 0,11 |
| Envases de plástico | 3,94 | 0 |
| RESIDUOS PELIGROSOS | | |
| Filtros de aceite y combustible | 1,41 | 0,8 |
| Absorbentes, materiales de filtración, trapos de limpieza y ropa protectora contaminada por sustancias peligrosas | 0,15 | 0,7 |
| Anticongelantes que contienen sustancias peligrosas | 0,51 | 0 |
| Envases con restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas | 0,2 | 0,6 |
| Residuos industriales | 0 | 19,92 |
| Aerosoles | 0 | 0,004 |
| Baterías de plomo | 0,132 | 0,238 |
| Papeles y trapos contaminados | 0 | 0 |
| Combustibles sólidos, líquidos y gaseosos | 0,74 | 0,369 |
| Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes. | 1,5 | 6,03 |
| Otros aceites de motor, de transmisión mecánica y lubricantes | 1,8 | 1,8 |

4. CUESTIONES AMBIENTALES

4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

4.2. CONTAMINACIÓN

4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

4.5. CAMBIO CLIMÁTICO

4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

Con el objetivo de trabajar de forma respetuosa con el medio ambiente, El Grupo GME realiza un consumo responsable de los recursos durante toda la cadena de valor. Por ello, la organización monitoriza todos los consumos asociados a su actividad.

MATERIAS PRIMAS

Para la organización, se consideran materias primas a todos aquellos materiales que, con el correspondiente proceso, son o forman parte de su oferta, de esta manera, entre las principales materias primas del Grupo encontramos aquellas categorizadas como combustibles sólidos, entre los que destacan los subproductos del petróleo, y aquellas categorizadas como biomasas, entre las que destacan la madera u otras materias orgánicas utilizadas como fuente energética.

AGUA

El consumo de agua, la cual proviene de la red pública, es un elemento esencial para GME, no sólo para el funcionamiento operacional, sino también para el resto de las necesidades de la organización. En este ámbito, pero, es importante mencionar que la organización cuenta con depuradoras de agua para la reutilización de las mismas y, como indicado anteriormente, ha instalado unas balsas de decantación para la recogida de aguas, tanto aquellas de riesgo como del agua procedente de la lluvia. En la siguiente tabla, por lo tanto, se muestra el consumo de agua de la organización para el periodo objeto del informe:

| CONSUMO DE AGUA ¹ | 2024 ³ | 2023 ² |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Consumo de agua de la red | 36.879 m ³ | 48.390 m ³ |
| Consumo de agua de riego | 33.128 m ³ | 35.130 m ³ |
| Consumo de agua de pozo | 8.285 m ³ | 4.774 m ³ |
| Consumo de agua por botellas | 3.389,5 litros | 11,55 litros |

1. No se incluyen las sociedades GME Unipessoal, GME France SAS, GME Americas LLC, GME Hungary kft, García-Munté Enerji Limited y GME Metals debido a que alquilan almacenes o superficies y no se dispone de la información. En este caso, se ha llevado a cabo un cálculo considerando el número de empleados y la facturación de las mismas y se ha considerado que no son significativas. Tampoco se incluyen las sociedades GME Oceanía, Cargoconnect SL, Técnicas y promociones energéticas del Norte SL, GME Recycling y GME Senegal, pues no disponen de empleados durante el período ni, por lo tanto, de consumos asociados.

ENERGÍA

Entre las fuentes de energía del Grupo encontramos la **electricidad**, la cual mayoritariamente proviene de la red pública.

En este marco, la organización es sometida anualmente a auditorías energéticas llevadas a cabo por empresas especializadas, así como las tareas de mantenimiento preventivo y las revisiones periódicas de las operaciones para la detección de anomalías e incidencias en los procesos. Además, parte del consumo relativo a la electricidad proviene de fuentes renovables, contribuyendo así a una reducción significativa de la contaminación asociada.

Por otro lado, GME hace uso de determinados **combustibles** para los procesos operativos de su actividad, entre los que encontramos el gas natural en fuentes fijas y la gasolina en fuentes móviles.

De esta manera, en la siguiente tabla se muestran los diferentes consumos energéticos que GME ha tenido durante el período objeto del informe:

| CONSUMOS ENERGÉTICOS ¹ | 2024 ⁴ | 2023 |
|--------------------------------------|-------------------|----------------|
| Consumo de electricidad | 8.212.645 kWh | 10.959.499 kWh |
| Consumo de gas natural para procesos | 3.899.869 kWh | 3.951.875 kWh |
| Consumo de gasoil | 5.343.503 kWh | 3.418.973 kWh |
| Consumo de gasolina | 25.881 litros | 2.648 litros |

2. Se han modificado los datos para el año 2023 por encontrarse error en los cálculos.

3. Las diferencias en los distintos consumos, se deben a que para el ejercicio 2024 se lleva una contabilidad más detallada de los distintos centros.

4. El aumento de gasoil y gasolina se debe a que durante el ejercicio 2024 se ha mejorado la en la recopilación de información y se han contabilizado más centros respecto del ejercicio anterior.



4. CUESTIONES AMBIENTALES

4.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

4.2. CONTAMINACIÓN

4.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

4.4. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

4.5. CAMBIO CLIMÁTICO

4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

4.5. CAMBIO CLIMÁTICO

Siguiendo sus compromisos en materia de medio ambiente, por lo tanto, El Grupo GME tiene un objetivo claro con relación a la mitigación del cambio climático, aunque siendo plenamente consciente del arduo trabajo que esto conlleva. En este sentido, la organización pretende perseguir unos objetivos a largo plazo, entre los que cabe destacar los que se enumeran a continuación:

- Control y monitorización de los indicadores medioambientales.
- Búsqueda de alternativas más respetuosas con el medio ambiente.
- Refuerzo del mantenimiento preventivo para la detección inicial de fallas que puedan resultar en un aumento del consumo.
- Realización periódica de auditorías de eficiencia energética.
- Formación y sensibilización de los grupos de interés.
- Cálculo de la huella de carbono asociada a la actividad en todos los países en los que opera.

4.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Debido al tipo de actividad en la que se centra GME, existe un impacto sobre la biodiversidad. No obstante, la organización se ubica en un entorno urbano, sin instalaciones, centros de trabajo ni operaciones ubicadas dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor que puedan generar un impacto significativo en la biodiversidad.

Concretamente en relación con este último punto, la organización realiza un seguimiento exhaustivo de las emisiones de gases de efecto invernadero emitidas, directa o indirectamente, como consecuencia de su actividad en las instalaciones y centros operativos de García Munté Energía S.L. Estas emisiones son, por lo tanto, estimadas en 1.619,03 toneladas de CO₂ eq las emisiones de alcance 1 y 449,17 toneladas de CO₂ equivalente las emisiones de alcance 2 (1.865,38 toneladas de CO₂ eq de alcance 1 y 208,11 toneladas de CO₂ eq de alcance 2 en el año 2022 y 1.460,73 toneladas de CO₂ eq de alcance 1 y 609,53 toneladas de CO₂ eq de alcance 2 en el año 2021).

A pesar de ello, y en línea con su objetivo de transición hacia un modelo de negocio más respetuoso con el medio ambiente, el Grupo es plenamente consciente de la importancia que tienen los ecosistemas naturales para su supervivencia empresarial. De esta manera, y asociado con la línea de negocio que actualmente está impulsando, GME se encuentra trabajando en la aplicación de acciones que permitan compensar, en cierta manera, su impacto sobre la biodiversidad.



5.

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Como se ha mencionado con anterioridad, el Grupo dispone de una **Política integrada** de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo, mediante la cual asume compromisos en dichas áreas, siendo específicamente aplicables a las personas y su gestión los que se enumeran a continuación:

- Gestionar las oportunidades que se puedan presentar, así como eliminar los peligros y reducir los riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.
- Llevar a cabo acciones que eleven el grado de promoción de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- Enfocar los procesos de mejora continua hacia el aumento de la eficacia del Sistema integrado de gestión y, concretamente, la protección de las personas trabajadoras de la organización, estableciendo los controles necesarios en las entradas de recursos, los procedimientos internos y las salidas que se puedan derivar.
- Alcanzar un alto nivel de salud y seguridad cumpliendo los requerimientos legales y otros requisitos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Establecer canales activos de intercambio de información y cooperación dentro de la plantilla con el fin de mejorar de manera progresiva y continua la actividad de la empresa.

De esta manera, la organización mantiene un firme compromiso con las personas trabajadoras que conforman su equipo, siendo de esta manera la gestión de personas parte fundamental de su crecimiento sostenido en el tiempo y el desarrollo del máximo potencial que pudiera tener como empresa, habiendo sido la plantilla media durante el período objeto de 205 personas trabajadoras.



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD



5.1. EMPLEO

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

El Grupo GME cuenta, a fecha 31 de diciembre de 2024, con un total de 208 personas trabajadoras en plantilla (206 personas trabajadoras en 2023 y 205 personas trabajadoras en las 2022), siendo:

- 150 hombres y 58 mujeres.
- 138 personas trabajadoras se incluyen dentro de la franja de edad entre 30 y 50 años, seguidas por 56 personas trabajadoras con más de 50 años.

- 80 personas trabajadores se corresponden con la categoría profesional de operarios, seguida por 70 personas trabajadoras que se incluyen en la categoría personal administrativo.

| TAMAÑO DE PLANTILLA ⁵ - 2024 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 2 | 0 | 9 | 11 |
| | M | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| Entre 30 y 50 | H | 17 | 23 | 10 | 48 | 98 |
| | M | 5 | 33 | 1 | 1 | 40 |
| Mayores de 50 | H | 15 | 2 | 3 | 21 | 41 |
| | M | 5 | 8 | 2 | 0 | 15 |
| Total | | 42 | 70 | 16 | 80 | 208 |

A modo comparativo, los datos del período anterior:

| TAMAÑO DE PLANTILLA ⁵ - 2023 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 1 | 1 | 7 | 9 |
| | M | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Entre 30 y 50 | H | 20 | 24 | 7 | 48 | 99 |
| | M | 4 | 37 | 1 | 1 | 43 |
| Mayores de 50 | H | 17 | 3 | 2 | 18 | 40 |
| | M | 4 | 7 | 1 | 0 | 12 |
| Total | | 45 | 75 | 12 | 74 | 206 |

5. No se han considerado las personas trabajadoras de ETT.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En lo que se refiere a cada país, seguidamente se muestra el desglose correspondiente:

| ESPAÑA - 2024 | | | | | | |
|---------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 2 | 0 | 5 | 7 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 13 | 17 | 2 | 34 | 66 |
| | M | 2 | 30 | 0 | 0 | 32 |
| Mayores de 50 | H | 12 | 2 | 2 | 10 | 26 |
| | M | 4 | 7 | 0 | 0 | 11 |
| Total | | 31 | 58 | 4 | 49 | 142 |

| MARRUECOS - 2024 | | | | | | |
|------------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|-----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | M | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Entre 30 y 50 | H | 2 | 3 | 2 | 12 | 19 |
| | M | 3 | 2 | 0 | 1 | 6 |
| Mayores de 50 | H | 1 | 0 | 1 | 7 | 9 |
| | M | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | | 6 | 6 | 4 | 24 | 40 |

| PORTUGAL - 2024 | | | | | | |
|-----------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayores de 50 | H | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En lo que se refiere a cada país, seguidamente se muestra el desglose correspondiente:

| FRANCIA - 2024 | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | M | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Mayores de 50 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Total | | 1 | 2 | 2 | 0 | 5 |

| ITALIA - 2024 | | | | | | |
|---------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| | M | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Mayores de 50 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | | 2 | 1 | 3 | 0 | 6 |

| TURQUÍA - 2024 | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|-----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | M | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Entre 30 y 50 | H | 0 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayores de 50 | H | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 0 | 3 | 1 | 7 | 11 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En lo que se refiere a cada país, seguidamente se muestra el desglose correspondiente:

| HUNGRÍA - 2024 | | | | | | |
|----------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayores de 50 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

| ESTADOS UNIDOS- 2024 | | | | | | |
|----------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mayores de 50 | H | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Durante el período objeto del informe, la organización ha contado con 2 empleados con discapacidad en la plantilla, tal y cómo se indica:

| EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD | | | |
|----------------------------|--------|-------|-------|
| | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| 2024 | 0 | 2 | 2 |
| 2023 | 2 | 1 | 3 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

DISTRIBUCIÓN DE CONTRATOS

En lo que respecta a las contrataciones, GME fomenta la estabilidad laboral, siendo el 98 % de los contratos de tipo indefinido, tal y como se observa en la siguiente tabla:

| CONTRATOS - 2024 | | | | |
|------------------|----------|------------|-----------|------------|
| CONTRATO | JORNADA | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| Indefinido | Completa | 141 | 44 | 185 |
| | Parcial | 1 | 10 | 11 |
| Temporal | Completa | 8 | 3 | 11 |
| | Parcial | 0 | 1 | 1 |
| Total | | 150 | 58 | 208 |

A modo comparativo, los datos del período anterior:

| CONTRATOS - 2023 | | | | |
|------------------|----------|------------|-----------|------------|
| CONTRATO | JORNADA | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
| Indefinido | Completa | 146 | 46 | 192 |
| | Parcial | 0 | 10 | 10 |
| Temporal | Completa | 2 | 1 | 3 |
| | Parcial | 0 | 1 | 1 |
| Total | | 148 | 58 | 206 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

SELECCIÓN Y CESE DE PERSONAL

Todo el personal de GME, tal y cómo se indicará más adelante, es seleccionado garantizando el principio de igualdad, no habiendo discriminación alguna basada en motivos de origen, edad, estado civil, religión u opinión política, orientación sexual, o cualquier otro parámetro de diversidad, basándose únicamente en condiciones de aptitud en el desempeño de las funciones.

Por otro lado, pero, durante el periodo objeto del informe, han sucedido un total de 24 bajas de personas trabajadoras en la totalidad del Grupo (16 bajas en 2023 y 11 bajas en 2022), los cuales se muestran de manera desglosada por género, edad y categoría profesional en la tabla que sigue a continuación:

| BAJAS - 2024 | | | | | | |
|---------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|-----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | M | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Entre 30 y 50 | H | 1 | 2 | 0 | 6 | 9 |
| | M | 1 | 4 | 1 | 0 | 6 |
| Mayores de 50 | H | 1 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 3 | 8 | 1 | 12 | 24 |

A modo comparativo los datos del año anterior:

| BAJAS - 2023 | | | | | | |
|---------------|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------|-----------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | M | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 30 y 50 | H | 1 | 0 | 0 | 5 | 6 |
| | M | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Mayores de 50 | H | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | M | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | | 2 | 4 | 0 | 10 | 16 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

SISTEMA RETRIBUTIVO

El **Consejo de Administración** del Grupo, formado por un total de 6 hombres, no ha devengado remuneración por la realización de sus funciones como miembros del Consejo de Administración. Sin embargo, 2 de estos miembros desempeñan tareas como de **Alta Dirección**, habiendo percibido un total de 2.521.227 euros (7.043.662 € durante el año 2023 y 857.918 € durante el año 2022) siendo la remuneración media de 1.260.613 euros para el año 2024 (3.521.831 euros de remuneración media en el año 2023 y 428.959 euros de remuneración media en el año 2022).

Por otro lado, las retribuciones de la organización cumplen con lo establecido a los diferentes convenios colectivos de aplicabilidad y siempre atendiendo a las funciones que se desempeña y la trayectoria profesional de cada persona trabajadora. Por ello, y en lo relativo al resto de la plantilla de la organización, en la siguiente tabla se muestran las **remuneraciones medias** desglosadas por género, edad y categoría profesional:

| REMUNERACIONES MEDIAS (EN EUROS) - 2024 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | - | 24.129 | - | 15.754 | 16.950 |
| | M | - | 15.974 | - | 5.507 | 13.881 |
| Entre 30 y 50 | H | 104.410 | 37.055 | 55.598 | 23.589 | 43.323 |
| | M | 39.451 | 33.667 | 27.048 | 6.633 | 33.546 |
| Mayores de 50 | H | 197.637 | 53.914 | 69.900 | 19.991 | 87.989 |
| | M | 106.560 | 44.058 | 43.340 | - | 64.796 |
| Total | | 129.135 | 35.186 | 53.321 | 21.248 | 49.210 |

A modo comparativo, los datos del período anterior:

| REMUNERACIONES MEDIAS (EN EUROS) - 2023 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 30.000 | 22.083 | 35.996 | 17.556 | 20.775 |
| | M | - | 17.504 | - | - | 17.504 |
| Entre 30 y 50 | H | 83.140 | 33.620 | 55.049 | 19.760 | 37.956 |
| | M | 44.982 | 27.334 | 35.945 | 5.648 | 28.533 |
| Mayores de 50 | H | 174.188 | 37.313 | 56.767 | 15.575 | 80.212 |
| | M | 103.760 | 37.350 | 51.434 | - | 58.867 |
| Total | | 113.449 | 30.353 | 51.854 | 18.286 | 44.333 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Ahora bien, debido a las diferencias que existen entre los distintos países en los que opera el Grupo, seguidamente se muestran las remuneraciones medias de las personas trabajadoras en función de su origen:

ESPAÑA, PORTUGAL, FRANCIA, ITALIA Y ESTADOS UNIDOS

| REMUNERACIONES MEDIAS (EN EUROS) - 2023 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | - | 24.129 | - | 21.216 | 21.863 |
| | M | - | 23.198 | - | - | 23.198 |
| Entre 30 y 50 | H | 110.670 | 41.194 | 74.680 | 28.351 | 51.793 |
| | M | 56.856 | 34.168 | 44.541 | - | 35.635 |
| Mayores de 50 | H | 195.314 | 53.914 | 77.319 | 27.935 | 113.787 |
| | M | 106.560 | 44.058 | 62.296 | - | 67.682 |
| Total | | 140.709 | 37.314 | 70.955 | 27.370 | 58.751 |

HUNGRÍA, TURQUÍA Y MARRUECOS

| REMUNERACIONES MEDIAS (EN EUROS) - 2023 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | - | - | - | 8.108 | 8.108 |
| | M | - | 8.751 | - | 5.507 | 7.670 |
| Entre 30 y 50 | H | 54.329 | 20.501 | 26.974 | 13.224 | 19.424 |
| | M | 30.749 | 24.900 | 9.554 | 6.633 | 23.623 |
| Mayores de 50 | H | 232.483 | - | 55.063 | 12.047 | 30.865 |
| | M | - | - | 24.384 | - | 24.384 |
| Total | | 66.305 | 18.867 | 28.128 | 11.724 | 21.235 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

A comparación el año anterior:

ESPAÑA, PORTUGAL, FRANCIA, ITALIA Y ESTADOS UNIDOS

| REMUNERACIONES MEDIAS (EN EUROS) - 2023 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | 30.000 | 22.083 | 35.996 | 20.304 | 23.323 |
| | M | - | 22.500 | - | - | 22.500 |
| Entre 30 y 50 | H | 106.643 | 37.929 | 75.117 | 22.560 | 44.839 |
| | M | 45.349 | 28.098 | 35.945 | - | 29.588 |
| Mayores de 50 | H | 176.809 | 44.929 | 56.767 | 22.315 | 103.366 |
| | M | 103.760 | 37.965 | 51.434 | - | 61.019 |
| Total | | 127.736 | 31.985 | 59.708 | 22.270 | 51.436 |

HUNGRÍA, TURQUÍA Y MARRUECOS

| REMUNERACIONES MEDIAS (EN EUROS) - 2023 | | | | | | |
|---|----------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|---------------|
| EDAD | GÉNERO/ CATEGORÍA | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | TOTAL |
| Menores de 30 | H | - | - | - | 9.311 | 9.311 |
| | M | - | 7.513 | - | - | 7.513 |
| Entre 30 y 50 | H | 36.133 | 23.156 | 28.293 | 11.959 | 21.527 |
| | M | 43.878 | 22.754 | - | 5.648 | 23.256 |
| Mayores de 50 | H | 154.536 | 22.080 | - | 8.835 | 30.596 |
| | M | - | 33.042 | - | - | 33.042 |
| Total | | 60.588 | 22.578 | 28.293 | 10.317 | 23.525 |



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD



BRECHA SALARIAL

Se define como brecha salarial de género el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor. En este sentido, las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Brecha salarial} = \left(\frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}} \right)$$

De esta manera, teniendo en cuenta las remuneraciones medias de las personas pertenecientes a cada una de las categorías profesionales planteadas, el resultado de la brecha salarial global de Grupo GME es 26% (29% en 2023 y 36% en 2022).

| BRECHA SALARIAL - 2024 | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| CATEGORÍA / GÉNERO | HOMBRES | MUJERES | BRECHA SALARIAL |
| Directivos y mandos intermedios | 148.282 | 69.955 | 53% |
| Personal administrativo | 37.326 | 33.919 | 9% |
| Personal comercial | 58.898 | 35.194 | 40% |
| Operarios | 21.585 | 6.070 | 72% |
| Total | 53.207 | 39.158 | 26% |

A modo comparativo, los datos del período anterior:

| BRECHA SALARIAL - 2023 | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| CATEGORÍA / GÉNERO | HOMBRES | MUJERES | BRECHA SALARIAL |
| Directivos y mandos intermedios | 121.465 | 74.371 | 39% |
| Personal administrativo | 33.604 | 28.290 | 16% |
| Personal comercial | 53.487 | 43.690 | 18% |
| Operarios | 18.438 | 5.648 | 69% |
| Total | 48.396 | 34.177 | 29% |

En este sentido, es importante recalcar que los resultados anteriores, tanto para cada una de las categorías contempladas como el total, se basan en las remuneraciones medias de todos los países en los que El Grupo GME opera, por lo que se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Los salarios de los países son muy distintos, por lo que las remuneraciones medias en cada uno de estos son muy diferentes, siendo en Europa del este, Asia y África menores que en el resto de Europa y Estados Unidos.
- En algunos países, especialmente en Europa del este, Asia y África, las plantillas están mayormente representadas por hombres, lo que hace variar los resultados globales.

Por último, aunque en este mismo ámbito, cabe indicar que no existen pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

TIEMPO DE TRABAJO

Tal y como establece la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación, siendo el más destacado el Convenio de Comercio de Combustibles sólidos, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, siendo el total de horas laborales nunca excedente a 1792 horas efectivas al año y siempre respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

ABSENTISMO

El Grupo GME reconoce el problema asociado al absentismo y es plenamente consciente de que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la empresa, junto con unas adecuadas condiciones en materia de salud y seguridad en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los empleados.

La siguiente tabla muestra los datos de absentismo del Grupo:

| DÍAS DE ABSENTISMO* | |
|---------------------|-------|
| 2024 ** | 2.533 |
| 2023 | 1.594 |

* Se consideran las ausencias por accidente de trabajo e incapacidad temporal.

** El aumento de las horas de absentismo está relacionado con un aumento de bajas por IT (incapacidad temporal).

DESCONEXIÓN LABORAL

El actual desarrollo tecnológico permite la comunicación entre las personas trabajadoras y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y del lugar, pero habitualmente existe un uso abusivo de estos mecanismos, confundiendo el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso. Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y periodos de vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, desde GME se garantiza la desconexión digital, aunque por el momento, no se dispone de una política formalizada.

CONCILIACIÓN

El Grupo considera que su principal activo son sus profesionales, por lo que para la organización es esencial poder fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la totalidad de las personas trabajadoras que lo conforman. Así, se han ido introduciendo paulatinamente algunas de las mejoras prácticas en esta materia, destacando la flexibilidad horaria y la jornada intensiva de trabajo en oficinas los días viernes y durante los meses de verano, la jornada intensiva aplica como para almacenes y oficinas.

GME, además, tiene desarrollada una **Política de teletrabajo** desde el año 2020, como objetivo regular el trabajo en remoto para todas las personas trabajadoras que desarrollan su actividad profesional con presencia física y continuada, así como ayudar a los responsables directos y miembros de equipo a entender la sistemática de trabajo descrita en dicho documento, así como los derechos y responsabilidades que se asocian a ésta.



5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD



5.3. SALUD Y SEGURIDAD

Una de las máximas prioridades del Grupo GME es la protección de la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras, y así lo indica en el **Código ético**. Por ello, se han adoptado políticas y procedimiento que tienen como fin garantizar que se cumple todos los requisitos legales y demás aspectos normativos relacionados con la prevención de riesgos laborales, así como con los estándares industriales en materia de seguridad.

Además, y dentro del marco del Sistema integrado de gestión, la organización ha integrado la Prevención de Riesgos Laborales en este sistema, el cual se encuentra certificado desde el año 2023 bajo los estándares de la **ISO 45001** como muestra de compromiso con la salud y seguridad de las personas.

Por otro lado, el Grupo dispone de un **Plan de emergencia** que, asociado a una planificación de carácter preventivo, tiene la finalidad de definir la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias que puedan producirse, planificando de manera óptima la utilización de la organización humana y de los medios técnicos previstos para reducir al mínimo las posibles consecuencias que pudieran derivarse de una situación de emergencia.

Como plenos conocedores de que el cumplimiento de lo mencionado es fruto de la cooperación y el compromiso de todas las personas del Grupo, se han implementado los procedimientos que corresponden para que la totalidad de las personas trabajadoras esté **informada y formada** debidamente, ya sea durante el momento de su incorporación en la empresa como de manera periódica cuando se produzcan cambios que así lo requieran, especialmente aquellas personas trabajadoras encargadas de la carga y descarga de materiales.

Por ello, GME tiene y mantiene actualizados **procedimientos** por escrito asociados a los distintos trabajos que se desarrollan en la organización, donde se describen las especificaciones de cada uno de ellos y se detallan los aspectos más relevantes en materia de salud y seguridad.

De igual manera, la organización dispone de documentación gráfica asociada a este contenido, dentro de la que cabe destacar el **tríptico de seguridad** y su difusión entre todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla, con independencia del puesto que ocupen y las funciones que realicen.

Además, y en línea con este mismo ámbito, GME ofrece una serie de beneficios sociales a las personas trabajadoras para fomentar la

adquisición de **hábitos de vida saludables**, entre los que cabe destacar la facilitación de un seguro de salud privado y el acceso recurrente a frutas dentro de las oficinas y centros de trabajo.

Asimismo, cada dos años realizan **evaluaciones de riesgos psicosociales** para todos los centros del Grupo por medio de una consultoría externa con el fin de poder establecer actuaciones de mejora en posible riesgo detectado.

ACCIDENTALIDAD

A continuación, se muestra los principales datos de siniestralidad de la organización que han sucedido a lo largo del año 2024:

| DATOS DE SINIESTRALIDAD - 2024 | | | |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| Accidentes sin baja | 0 | 0 | 0 |
| Accidentes con baja | 9 | 0 | 9 |
| Días de baja | 385 | 0 | 385 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 |

A modo comparativo, los datos del período anterior:

| DATOS DE SINIESTRALIDAD - 2023 | | | |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| Accidentes sin baja | 0 | 0 | 0 |
| Accidentes con baja | 2 | 0 | 2 |
| Días de baja | 223 | 0 | 223 |
| Enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 |

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD



5.4. RELACIONES SOCIALES

La comunicación interna de GME se gestiona, principalmente, desde la dirección de Recursos humanos, aunque también desde los distintos departamentos o áreas que conforman la organización.

En este sentido, la organización apuesta por una comunicación abierta y recíproca con todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla y no obstante la ausencia de representación legal de trabajadores, el Grupo se encuentra comprometido a comunicar la información que corresponda, mediante reuniones periódicas y otros canales de comunicación internos como aplicaciones móviles o plataformas de mensajería instantánea.

Entre estas, cabe destacar el canal de denuncias interno, el cual se explicará posteriormente, donde las personas trabajadoras pueden

5.5. FORMACIÓN

Para el Grupo GME, la formación es un instrumento para promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y satisfacer, así, las necesidades de mejorar el desempeño de estas, o de adecuar sus conocimientos y aptitudes hacia la consecución de las metas planteadas. Para poder dar respuesta debidamente a ello, se ha desarrollado un **procedimiento interno** para proporcionar un método que permita identificar las necesidades de formación de cada uno de los empleados del Grupo, así como para gestionar, ejecutar y valorar las acciones formativas impulsadas.

Para poder cumplir con lo establecido en el plan formativo de la organización y, además, poder realizar el seguimiento de las acciones formativas que se van implementando, GME dispone de una plataforma interna de formación, a través de la cual las personas trabajadoras pueden impulsar su crecimiento y desarrollo profesional.

En esta misma línea, cabe mencionar que, cualquier persona trabajadora que decida realizar una acción formativa por iniciativa propia, puede realizar la **propuesta** a su responsable directo, quién tratará el tema con el departamento de Recursos humanos analizando la viabilidad de su puesta en marcha.

comunicar, de manera totalmente confidencial, cualquier hecho de incumplimiento que tenga lugar en la organización.

Asimismo, todo el personal actúa como miembro efectivo en los equipos de trabajo que se forman llevando a cabo las tareas asignadas, cooperando y ayudando a los demás, siendo sensible a las necesidades de los otros, teniendo buena voluntad para aprender, compartiendo conocimientos y siendo positivo.

Concretamente, todas las personas trabajadoras pertenecientes a filiales del ámbito español se encuentran cubiertas por los convenios de aplicabilidad. En el caso de las filiales internacionales, no es de obligado cumplimiento la existencia de convenios colectivos.

Por otro lado, aunque igualmente destacable, la organización favorece las **reuniones de equipo** entre las distintas personas trabajadoras y sus responsables directos, con el fin de mantener la comunicación abierta y el intercambio de información y el feedback continuo entre ambas partes.

De esta manera, en la siguiente tabla se muestra los datos relativos a las horas formativas llevadas a cabo dentro de la organización durante el período objeto del informe:

| | HORAS DE FORMACIÓN | | | | TOTAL |
|-------|---------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|-------|
| | DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS | PERSONAL ADMINISTRATIVO | PERSONAL COMERCIAL | OPERARIOS | |
| 2024* | 1.485 | 2.786 | 84 | 1.605 | 5.960 |
| 2023 | 779 | 1.575 | 49 | 431 | 2.834 |

* El aumento de horas de formación está relacionado con que durante el ejercicio 2024 hay empleados realizando formaciones de larga duración, tales como másteres y cursos superiores y se ha ampliado el paquete de formación relacionado a PRL para las nuevas incorporaciones.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1. EMPLEO

5.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5.3. SALUD Y SEGURIDAD

5.4. RELACIONES SOCIALES

5.5. FORMACIÓN

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

5.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Dentro de su compromiso con las personas, el Grupo GME trabaja para los colectivos de mayor vulnerabilidad, destinando esfuerzos para favorecer y potenciar la inclusión a lo largo de toda la cadena de valor de la organización. Del mismo modo, y en lo que respecta a la accesibilidad, todos los centros

5.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El Grupo GME tiene como fin dar cumplimiento a todos los aspectos de la Ley 3/2007 del 22 de marzo, que tiene como objetivo alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en un plano laboral. La organización, a través de su **Código ético**, declara su compromiso en el desarrollo e implementación de valores y políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación, garantizando y manteniendo espacios de trabajo libres de desigualdades, donde se respete la dignidad de los trabajadores y se facilite el desarrollo de las personas.

De igual manera, GME ha desarrollado un **Plan de igualdad** con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la plantilla, comprometiéndose para ello a asegurar que todas las personas trabajadoras desarrollan su actividad en un entorno profesional, seguro y libre de discriminación, que promueve la igualdad de oportunidades en el empleado y prohíbe las prácticas discriminatorias de cualquier tipo.

En este mismo ámbito, y alineado con el contenido del Plan de igualdad, se ponen en práctica procesos de selección y promoción interna desde una perspectiva de género. Así, las incorporaciones del personal en la organización vienen determinadas por procedimientos de reclutamiento y selección para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, además, el Grupo cuenta con un **Protocolo de prevención y actuación del acoso laboral**, siendo el objetivo principal de éste implantar las medidas que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar las quejas y denuncias asociadas mediante la implementación y divulgación de dicho documento mediante un **Canal de Denuncias** especializado en temas de acoso laboral.

de trabajo de la empresa cumplen con lo establecido por la legislación vigente en la materia, haciendo frente a todas las barreras físicas que puedan obstaculizar la integración de estas personas e implementando medidas que ayuden a que éstas se sientan totalmente parte del sistema.

Por último, dentro de su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación, GME incluye todo tipo de condicionantes sujetos a diversidad, entre los que cabe destacar por razón de raza, etnia, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra situación que haga al sujeto susceptible de incluir en un colectivo minoritario.

Por lo cual, en el año 2025, el Grupo incluirá una política LGBTI, con el fin de promover la inclusión y la igualdad de oportunidades, así como prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.

BIENESTAR Y PERTENENCIA

GME trabaja continuamente en mantener un clima laboral óptimo y alineado con las necesidades y preferencias de los empleados, siendo fundamental para el buen desempeño del Grupo.

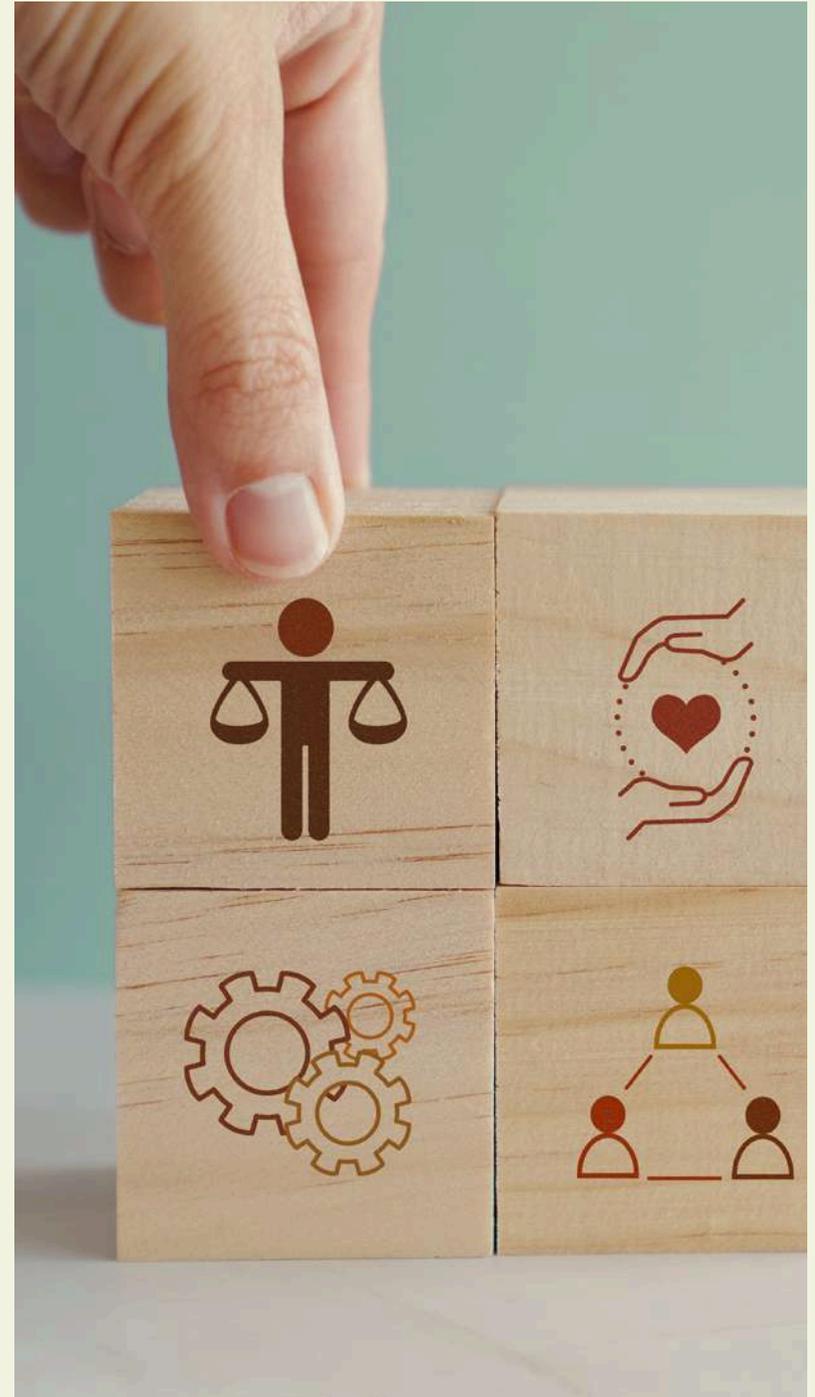
Por lo cual, GME busca combinar su compromiso hacía el personal con el compromiso hacía la comunidad, buscando impulsar acciones solidarias que beneficien a un grupo en situación vulnerable. Así, a través de la Asociación Galbán ubicada en Asturias, los empleados participaron activamente sumando kilómetros realizando diferentes actividades deportivas que, a su vez, el total de kilómetros recorridos se convertían en un aporte económico para la Asociación.

En cuanto las experiencias del empleado, se organizan diferentes eventos y actividades, desde las fiestas y lotes de Navidad, hasta actividades anuales que buscan promover el trabajo en equipo y lograr crear un mayor vínculo entre los trabajadores con el fin de lograr una mejor organización laboral en cada una de las oficinas y almacenes.



6.

DERECHOS HUMANOS



6. DERECHOS HUMANOS

El Grupo GME manifiesta un sólido compromiso con tal de asegurar el respeto de los derechos humanos. Además de cumplir con los requerimientos de la legislación vigente que le es aplicable, la sociedad se encuentra estrechamente comprometido con el respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo con relación a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.

La organización identifica y evalúa los riesgos en materia de derechos humanos en función del contexto geográfico en el que se sitúa y las relaciones empresariales de su cadena de valor. Para ésta, las personas son el pilar fundamental sobre el que se construye el negocio, por lo que es de gran importancia instaurar los principios éticos y de actuación que deben guiar cada uno de los pasos, creando un ambiente de trabajo caracterizado por la responsabilidad personal, el compromiso, la rectitud, la lealtad y el respeto. En este sentido, a través de su **Código ético**, el Grupo detalla los conceptos básicos de las políticas y procedimientos de GME que deben ser conocidos y aplicados por todos los administradores, directivos, empleados y colaboradores de la organización. Concretamente, dicho documento proporciona un marco a seguir, siendo los más destacados los que se enumeran a continuación:

- Los empleados y colaboradores de la organización deben cumplir con las leyes, cooperando activamente con las autoridades administrativas, policiales y judiciales, si fuera preciso, debiendo estar informados en todo momento del contenido de las disposiciones legales aplicables a su ámbito de actividad.
- La organización respeta y fomenta la competencia libre, leal y honesta, mostrando su compromiso absoluto y al más alto nivel con el cumplimiento de la normativa de competencia en todas aquellas jurisdicciones en las que está presente.
- Una conducta sostenible se extiende más allá del respeto al medio ambiente y normas de salud y seguridad en el trabajo, por lo que la organización se compromete a un uso eficiente de los recursos de conformidad con la normativa aplicable a su actividad.

Del mismo modo, como se ha mencionado con anterioridad, GME garantiza la **igualdad de oportunidades** y la gestión de la diversidad en la organización, siendo esto, elemento fundamental de su identidad corporativa, pues existe un control y seguimiento continuo en el aseguramiento de estas premisas.

La organización no aplica criterios discriminatorios de ningún tipo durante sus procesos internos, con independencia de la finalidad de éstos. Por ello, y especialmente durante los procesos relacionados con la **gestión de personas**, la organización únicamente se basa en la **objetividad** de las aptitudes y la valía de sus empleados, tanto en los procesos de selección y contratación de nuevos profesionales como en los procesos de promoción interna, incluyendo las acciones formativas y la retribución salarial.

En esta misma línea, los empleados y colaboradores de la organización deben relacionarse entre ellos y con terceros con **respeto y consideración**, excluyendo toda discriminación por cualquier motivo y manteniendo un ambiente de trabajo libre de conducta de acoso o intimidación.

Por otro lado, más allá de dar cumplimiento a la normativa vigente, desde GME se apoya el derecho a ejercer la libertad de **asociación y negociación colectiva**, respetando el derecho de las personas trabajadoras a afiliarse libremente a la sección sindical que consideren oportuna, eliminándose cualquier tipo de discriminación hacia aquellos que puedan desempeñar este tipo de actividad.

Asimismo, se manifiesta su total rechazo al **trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio**, por lo que no se relaciona con colaboradores de ningún tipo que impongan condiciones de empleo que infrinjan la legalidad.

Por último, y con el fin de dar cumplimiento a las leyes, reglamentos y política de la empresa aplicables a su trabajo, todos los profesionales que conforman la plantilla de GME son responsables de conocer y buscar asesoramiento cuando sea necesario, cabe destacar la creación del **Comité ético**. Este Comité, a su vez, se reúne de manera periódica para velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos en la materia, así como para la promoción de otras acciones de prevención y control de los casos de vulneración.

En línea con ello, GME tiene habilitados **canales de denuncias**, tanto de alcance interno como externo, con el fin de poder notificar, de forma totalmente confidencial y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de los principios mencionados. No obstante, todas las denuncias han de realizarse de buena fe y no estar formuladas en base a suposiciones, por lo que todas ellas deben plantearse a través de la sistemática establecida en un procedimiento interno.

En este sentido, cabe mencionar que durante el período objeto del informe, el año 2023, el Grupo no ha recibido denuncias de ningún tipo por vulneración de derechos humanos, tal y como sucedía en el ejercicio anterior.



7.

CORRUPCIÓN Y SOBORNO



7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

En el marco del compromiso con el estricto cumplimiento, de las leyes aplicables, así como con la integridad y transparencia que presiden su actuación, la organización considera la integridad parte esencial de su cultura y valores corporativos, tal y cómo se refleja en las principales políticas, protocolos y procedimientos de la organización.

En este sentido, el Grupo lleva a cabo la identificación y evaluación de los potenciales riesgos de comisión de los delitos penales tipificados en la normativa de referencia sujeta a su actividad, habiendo desarrollado un **Modelo de prevención de riesgos penales** para la prevención de los mismos que incluye los procedimientos, normativas internas y actividades de vigilancia y control, así como formativas y de seguimiento, necesarias para ello.

Relacionado con lo anterior, y como parte de un todo, la organización se rige bajo los principios básicos de actuación establecidos en el **Código ético** de aplicabilidad. Mediante este, GME tiene el objetivo de dirigir el negocio bajo los más altos estándares de ética, honestidad e integridad, reconociendo la importancia que juegan todas las personas trabajadoras que conforman el mismo.

De manera específica en prevención del **blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**, el Código ético menciona que la organización establece relaciones con clientes, socios y demás colaboradores comerciales atendiendo únicamente a su competencia profesional, debiendo adoptar las medidas de cumplimiento oportunas en aquellas operaciones o actividades dónde se aprecie algún tipo de riesgo en este ámbito.

De este modo, y considerando la importancia que este aspecto debe tener, GME tiene desarrollado un **Manual de prevención y actuación frente al blanqueo de capitales** con el fin de establecer las reglas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente con relación a la prevención y actuación del blanqueo de capitales, así como para impedir que este pueda ser utilizado en la financiación del terrorismo u otras actividades delictivas.

A su vez, dentro del Código ético también se recalca que todo el personal debe ejercer su trabajo de manera leal, debiendo priorizar los intereses de la empresa a los propios y evitar actividades, relaciones o circunstancias en las cuales pueda surgir **conflictos de interés**.

Adicionalmente en este mismo documento, en materia de prevención de la **corrupción y el soborno**, se refleja la total prohibición de ofrecer cualquier tipo de ventaja ilícita a las personas de otras empresas con el fin de favorecer la contratación o adquisición de los servicios de la organización.

Con el fin de que todos estos principios básicos de actuación contemplados en el Código ético se puedan materializar y extender a toda la cadena de valor de la organización, el Grupo hace uso de los diferentes canales de comunicación que tiene habilitados para informar a las empresas colaboradoras y a los clientes, animando a todos ellos la integración de estos en su propia estructura.

Por otro lado, aunque alineado con lo anterior, GME tiene elaborada una **Política anticorrupción**, que es de obligado cumplimiento por todos los administradores, directivos, empleados y colaboradores del Grupo, y tiene como finalidad el desarrollo de los principios y valores presentes en el Código ético relativos al compromiso de la organización en materia de prevención de la corrupción, según se recoge en mencionado documento. Esta política establece criterios y procedimientos en orden de prevenir actos de corrupción, así como conflictos de interés que puedan surgir en las actividades ordinarias y de comercialización realizadas por el personal u otros colaboradores vinculados.

Del mismo modo, la organización dispone de una **Política de competencia**, también de aplicación a administradores, directivos y empleados, con el fin de establecer criterios y procedimientos en orden a prevenir y detectar de forma temprana actos y comportamientos que puedan restringir la competencia en las relaciones comerciales y que podrían derivar en sanciones administrativas, civiles e incluso de índole penal.

Además, la **protección de los datos** personales es de capital importancia para el Grupo, por lo que, como parte de sus actividades empresariales se compromete a garantizar la protección de los datos personales de sus empleados, proveedores y clientes, ya sea durante la recogida, tratamiento, almacenamiento o transferencia de estos.



7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Por último, y en orden de garantizar el pleno y efectivo conocimiento de lo establecido en los documentos que rigen la organización, GME se compromete a mantener **informados y formados** a todas las personas trabajadoras que conformen la plantilla. Concretamente, además de realizar acciones formativas en la materia a administradores, directivos y empleados, la organización tiene habilitado procedimientos internos centralizados por el **Comité ético** anteriormente mencionado, entre los que destacan:

- Identificar las actividades de la organización en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- Establecer, desarrollar, cohesionar y difundir los protocolos y procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad, de adaptación de decisiones y de ejecución de estas.
- Prever obligaciones de formación de la compañía en relación con los principios éticos de la organización, la tolerancia cero frente a los comportamientos delictivos o antiéticos y los procedimientos que se encuentran a su disposición para actuar frente a los mismos.
- Habilitar y gestionar canales que permitan la comunicación de posibles riesgos, incidencias o incumplimientos en el seno de la organización, dirigiendo y documentando la investigación de éstos.
- Actuar como órgano de consulta sobre el funcionamiento de las políticas y procedimientos de la organización.

Por último, y hasta la fecha, hay que recalcar que no ha habido casos recogidos de corrupción y soborno en la organización.

APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Dentro de los proyectos estratégicos de largo alcance del Grupo también están los referentes al compromiso de contribuir a crear una sociedad mejor, fomentando aspectos como la investigación médica, la cultura, el arte, la formación y el desarrollo profesional, entre otros. Ahora bien, sea como sea, también se asegura el cumplimiento de lo establecido anteriormente antes de iniciar cualquier colaboración.

Durante el año 2024 el Grupo ha realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro de un importe total de 29.442€ (26.264€ en 2023 y 19.670€ en el año 2022). Adicionalmente, con el objetivo de fomentar el deporte en el ámbito social, el Grupo participa siempre que puede en el patrocinio de eventos deportivos.



8

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

- 8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE
- 8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES
- 8.3. CONSUMIDORES
- 8.4. INFORMACIÓN FISCAL



8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

8.3. CONSUMIDORES

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El compromiso del El Grupo GME en materia de responsabilidad social es trabajar en el desarrollo sostenible, entendiendo éste como el equilibrio entre los resultados económicos, el impacto social positivo que aporta al entorno y la conservación del medio ambiente, desde un enfoque transversal y con aportación de valor al conjunto de toda la sociedad.

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Por un lado, dentro de las actividades y servicios que desarrolla, el Grupo está completamente comprometido a relacionarse e interactuar con las entidades o grupos de personas en los que pueda incluir de manera significativa y cuyas acciones, a su vez, pueden tener cierta repercusión sobre la capacidad de la organización para desarrollar con éxito su estrategia y alcanzar sus objetivos.

Para ello, la organización trata de facilitar y mantener una relación de diálogo con sus grupos de interés, implementando acciones de cooperación con el entorno, facilitando y manteniendo un trato abierto con las partes interesadas, la cual articula a través de distintos canales y vías de comunicación, teniendo por otro lado como propósito a futuro iniciar nuevos vínculos de asociación.

- La organización aporta formación continua y promueve el empleo de calidad para mantener motivadas a las personas trabajadoras que conforman su plantilla.
- Las relaciones con los accionistas se gestionan constantemente para asegurar el éxito a largo plazo de la organización.
- La organización debe atraer y retener a los clientes ofreciendo productos y servicios que permitan satisfacer sus necesidades, ofreciéndoles siempre un excelente servicio a través de una atención al cliente constante.
- Las empresas proveedoras deben proporcionar los recursos necesarios para que la organización pueda llevar a cabo sus actividades, por lo que es de vital importancia establecer relaciones de confianza con los mismos.
- La organización trabaja para dar un valor añadido al producto y servicio e ir más allá de las empresas competidoras.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

GME contribuye al desarrollo sostenible a través de su actividad, siendo especialmente relevante la generación continua de empleo de calidad, fijo y con una retribución que contempla, no sólo a las personas, sino también los éxitos empresariales.

De igual manera, define estrategias de desarrollo e implantación de nuevas tecnologías y de innovación en producto, que le permitan potenciar su competitividad en un entorno cambiante, si bien el Grupo no ha experimentado cambios significativos.

Asimismo, la actividad de la organización favorece el desarrollo industrial tanto de la pequeña como la mediana empresa, garantes del tejido local donde opera.

Además, la organización se encuentra plenamente comprometida a impactar de forma positiva en el entorno en el que opera, animando a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla a involucrarse y participar activamente en el desarrollo sostenible de las comunidades locales. De esta manera, el Grupo colabora con organizaciones, dentro de sus capacidades, como las que se enumeran a continuación:

- Patrocinio de equipos deportivos.
- Integración de colectivos vulnerables.

En lo que respecta al cambio climático, GME intenta luchar contra éste y contribuir a la causa en relación con el consumo de recursos naturales y generación de contaminantes y residuos, tal y cómo se ha tratado con anterioridad.

Por último, indicar que el Grupo GME se encuentra en sintonía con el entorno en el que opera en lo referente a las relaciones mantenidas con los actores de la sociedad, colaborando y apoyando en el desarrollo económico de los mismos, así como potenciando la utilización de productos procedentes de la biomasa, contando con la certificación Sure e invirtiendo en los últimos tiempos en proyectos que trabajen con dichos materiales.



8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

8.3. CONSUMIDORES

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Como parte de su estrategia corporativa y alineada con los compromisos que se establecen en el **Código ético**, GME pone especial énfasis en el desarrollo y mantenimiento de una cadena de valor responsable. Como se ha indicado, la organización pretende mantener un diálogo constante con todas las partes interesadas, entre las que se encuentran las empresas proveedoras y los colaboradores externos.

Concretamente, y alineado con lo anterior, los procesos para la selección de empresas proveedoras del Grupo se fundamentan en criterios de imparcialidad, objetividad, calidad, oportunidad y coste. A su vez, los administradores, directivos y empleados de la organización deben asumir el compromiso de promover activamente dichos criterios entre todos sus colaboradores, proporcionándoles la información necesaria y animándolos a suscribirse a unas cláusulas éticas a través de las relaciones contractuales que se pudieran establecer.

En esta misma línea, la organización tiene desarrollada una **Política de compras** que tiene el fin de verificar la aptitud de proveedores y subcontratistas para suministrar materias primas, materiales y otros servicios de acuerdo con los requisitos de calidad definidos por la organización, así como el objetivo de definir la operativa para la comunicación de requisitos medioambientales a empresas colaboradoras que generen aspectos medioambientales significativos.

8.3. CONSUMIDORES

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

Conforme lo establecido en el **Código ético**, GME cumple con la legislación vigente en materia de protección de datos relativa a la adquisición, mantenimiento y uso de datos personales, y las personas trabajadoras con acceso a esta información sólo hace uso de esta para la finalidad por la cual fue recogida, cumpliendo con los máximos niveles de confidencialidad.

Por otro lado, aunque en este mismo ámbito, el Grupo se encuentra certificado en la **ISO 9001**, que se encuentra asociada a la **Política integrada** de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo, mediante la cual la organización asume los siguientes compromisos en materia de calidad:

Alineado con su objetivo de diversificación hacia productos y servicios más sostenibles, tal y como se ha mencionado con anterioridad, GME Woodpellets ha introducido la biomasa dentro de su cartera de productos. En este sentido, la organización impulsa aquella materia prima con **certificación PEFC** con el fin de asegurar una sostenibilidad forestal con perspectiva local que genera beneficios en toda la cadena de valor.

Por lo tanto, y como norma general, todos los proveedores y subcontratistas del Grupo son sometidos a una aprobación previa a la primera compra y una evaluación continuada tras la misma, con el objetivo de asegurar la capacidad de suministro de acuerdos a los requisitos establecidos y de verificar el cumplimiento de los mismos a lo largo del tiempo a través de cuestionarios. Para ello, El Grupo GME utiliza de manera habitual un procedimiento para la **evaluación de los proveedores**, donde se especifican los criterios de valoración, entre los que destacan aspectos medioambientales, entre otros.

Por último, aunque la organización muestra un compromiso en relación con la integración de aspectos relacionados con la sostenibilidad, como se ha indicado, no lleva a cabo de manera específica procesos de auditoría a las empresas proveedoras con las que establece algún tipo de relación.

- Enfocar los procesos de mejora continua hacia el aumento de la eficacia del Sistema integrado de gestión y, concretamente, la calidad de los servicios, estableciendo los controles necesarios en las entradas de recursos, los procedimientos internos y las salidas que se puedan derivar.
- Establecer canales activos de intercambio de información y cooperación con todas las partes interesadas con el fin de mejorar de manera progresiva y continua la actividad de la empresa.



8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

8.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

8.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

8.3. CONSUMIDORES

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

Por ello, la **calidad** es un atributo intrínseco de GME, englobando toda la actividad de la organización con el objetivo de actuar de manera eficiente en esta materia, tanto en los productos como en los servicios, así como en prevención de riesgos laborales y protección medioambiental.

Por ello, y a pesar de la importancia de lo mencionado, la organización considera que su principal activo son las personas, siendo la atención personalizada y orientada a las necesidades de cada cliente, así como el asesoramiento basado en los conocimientos y experiencias previas, fundamentales para la mejora del desempeño de su actividad.

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN E INCIDENCIAS

En materia de clientes, GME cuenta con un **sistema de reclamaciones** totalmente adaptado a cada uno de los mercados donde tiene presencia

8.4. INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo GME, mediante su Consejo de Administración, formula las Cuentas anuales y el Informe de gestión, los cuales son posteriormente aprobados. En esta línea, seguidamente se muestran los indicadores más significativos en cuanto a la información fiscal de la organización:

| BENEFICIOS OBTENIDOS ANTES DE IMPUESTOS | | |
|---|-------------------|-------------------|
| PAÍS | 2024 | 2023 |
| España | 17.573.110 | 35.516.840 |
| Marruecos | 1.163.182 | 1.512.446 |
| Portugal | 8.636 | 10.218 |
| Francia | 212.169 | 275.480 |
| Italia | 534.516 | 124.210 |
| Hungría | 116.952 | 12.306 |
| Turquía | (1.347.740) | 1.074.936 |
| Estados Unidos | 125.279 | 171.893 |
| Nueva Zelanda | 33.088 | 100.015 |
| Total | 20.657.195 | 35.740.259 |

el negocio, además, está totalmente integrado dentro de la cadena de valor de la organización, lo que permite garantizar el registro de las reclamaciones que se realizan 18 reclamaciones durante el año 2024, (22 reclamaciones en 2023 y 47 reclamaciones durante el año 2022), así como su análisis y evaluación a través de su evolución en el tiempo y la respuesta de las medidas implementadas.

En esta misma línea, la organización establece directrices eficaces para recopilar, analizar y utilizar la información sobre la satisfacción del cliente. En este sentido, tiene desarrollada una **encuesta de satisfacción** basada en la calidad del producto y servicio, la cual pone a disposición de los clientes teniendo en cuenta la conformidad con los requisitos que debe tener el producto o servicio, y el cumplimiento de las necesidades y expectativas a satisfacer, con el fin de avanzar hacia la mejora continua.

IMPUESTOS PAGADOS SOBRE BENEFICIOS

| PAÍS | 2024 | 2023 |
|----------------|------------------|------------------|
| España | 6.317.311 | 8.676.732 |
| Marruecos | 570.774 | 474.957 |
| Portugal | 19.787 | 20.896 |
| Francia | 26.083 | 89.699 |
| Italia | 615.056 | 45.941 |
| Hungría | 5.524 | 9.923 |
| Turquía | 145.768 | 475.151 |
| Estados Unidos | 36.074 | 82.505 |
| Nueva Zelanda | 12.299 | 38.560 |
| Total | 7.440.036 | 9.815.969 |

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

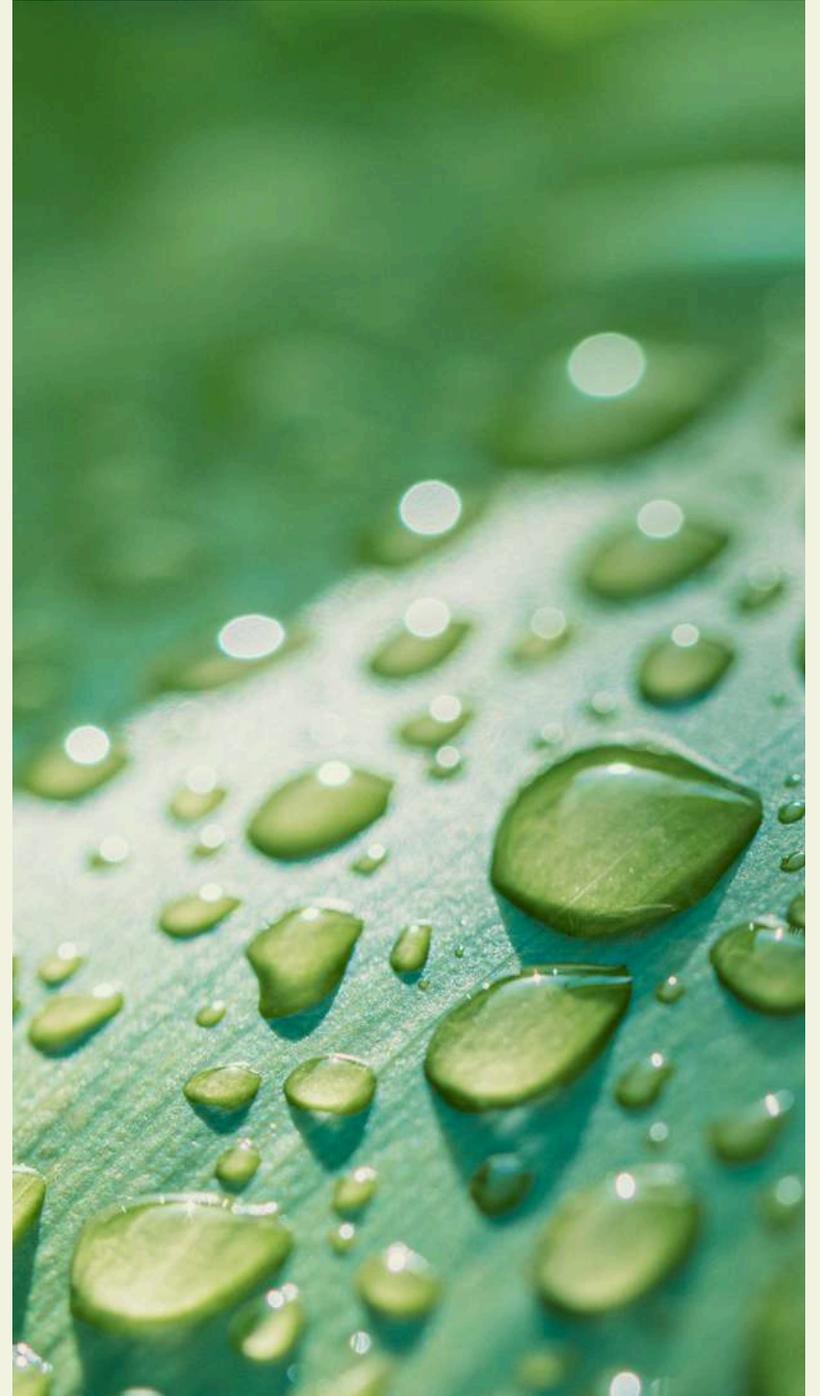
Durante los ejercicios 2024 y 2023, no se han recibido subvenciones



9



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| BLOQUE | CONTENIDO | GRI | APARTADO DEL DOCUMENTO |
|---|--|---|------------------------|
| ORGANIZACIÓN | | | |
| DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO | Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos) | 2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b | 3 |
| | Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo) | 2-9a | 3 |
| | Objetivos, estrategias, políticas que aplica el Grupo y sus resultados | 2-23a, 2-23b, 2-24a | 3 |
| PRINCIPALES RIESGOS | Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades | 2-6c | 3 |
| | Cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos | 2-25a, 2-25a, 103-3 | 3 |
| | Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo) | 2-25a | 3 |
| MEDIO AMBIENTE | | | |
| GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad | | |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | | |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3 | 4 |
| | La aplicación del principio de precaución, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente | | |
| | La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | | |
| CONTAMINACIÓN | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente | 305-7a | 4 |
| ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c | 4 |
| USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a | 4 |
| | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 301-1a | 4 |
| | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5 | 4 |
| | Uso de energías renovables | 302-3 | 4 |



9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| BLOQUE | CONTENIDO | GRI | APARTADO DEL DOCUMENTO |
|--|--|---|------------------------|
| MEDIO AMBIENTE | | | |
| CAMBIO CLIMÁTICO | Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f | 4 |
| | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | N/A | 4 |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 305-5a, 305-5d | 4 |
| PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 304-1a, 304-3a | 4 |
| | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 304-2a, 304-2b | 4 |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| EMPLEO | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b | 5 |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 2-7b | 5 |
| | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | N/A | 5 |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | N/A | 5 |
| | Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 2-19a, 401-2 | 5 |
| | Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 405-2a | 5 |
| | Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones | 2-19a | 5 |
| | Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo | N/A | 5 |
| | Implantación de políticas de desconexión laboral | 201-3, 401-3 | 5 |
| | Empleados con discapacidad | 405-1 | 5 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | Número de horas de absentismo | 403-2 | 5 |
| | Medidas de conciliación | 401-3a, 401-3b | |
| SALUD Y SEGURIDAD | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a | 5 |
| | Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo | 403-9a, 403-10a | 5 |



9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| BLOQUE | CONTENIDO | GRI | APARTADO DEL DOCUMENTO |
|--|---|---|------------------------|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| RELACIONES SOCIALES | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 402-1a, 402-1b | 5 |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 2-30a, 2-30b | 5 |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 407 | 5 |
| FORMACIÓN | Políticas implementadas en el campo de la formación | 404-2a, 404-2b | 5 |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-1a | 5 |
| ACCESIBILIDAD UNIVERSAL | Medidas adoptadas para facilitar la accesibilidad de los colectivos más vulnerables | N/A | 5 |
| IGUALDAD | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 406-1 | 5 |
| | Planes de igualdad | N/A | 5 |
| | Medidas adoptadas para promover el empleo | N/A | 5 |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | N/A | 5 |
| | Política contra todo tipo de discriminación | 406-1a | 5 |
| | Gestión de diversidad | N/A | 5 |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| DERECHOS HUMANOS | Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a | 6 |
| | Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos | 412-2, 412-3 | 6 |
| | Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 3-3, 412-2b | 6 |
| | Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 411-1a | 6 |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 407-1a, 407-1b | 6 |
| | Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | 406-1a | 6 |
| | Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | 409-1a, 409-1b | 6 |
| | Abolición efectiva del trabajo infantil | 408-1a, 408-1b, 408-1c | 6 |



9. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| BLOQUE | CONTENIDO | GRI | APARTADO DEL DOCUMENTO |
|--|--|---|------------------------|
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |
| CORRUPCIÓN Y SOBORNO | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 3-3, 205-2, 205-3 | 7 |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 3-3, 205-2, 205-3 | 7 |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 415-1a | 7 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE | Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local | 203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2 | 8 |
| | Impacto de la actividad en la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | 203-1b, 203-2, 204-1 | 8 |
| | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | 2-29a | 8 |
| | Acciones de asociación o patrocinio | 2-28a, 413-1a | 8 |
| SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales | N/A | 8 |
| | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c | 8 |
| CONSUMIDORES | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 416-1a, 416-2a, 417-1a | 8 |
| | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 2-25b, 416-2, 418-1a | 8 |
| INFORMACIÓN FISCAL | Beneficios obtenidos país por país | 207-4 | 8 |
| | Impuesto sobre beneficios pagados | N/A | 8 |
| | Subvenciones públicas recibidas | 201-4a | 8 |



José Miguel Ortega
Manager Director

Barcelona, 28 de julio de 2025

10. INFORME DE VERIFICACIÓN



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA CONSOLIDADO DE GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024**

A los socios de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L.:

Hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo).

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera (Ley 11/2018, de 28 de diciembre) que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de la Dirección

La preparación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Dirección de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

La Dirección de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



10. INFORME DE VERIFICACIÓN



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

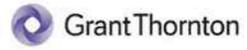
- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.b. "Materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.



10. INFORME DE VERIFICACIÓN



Uso y distribución

Este informe ha sido preparado únicamente para la Dirección del Grupo, de acuerdo a los términos de nuestra carta de encargo.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal


Sergi Puig-Serra Casas
Barcelona, 28 de julio de 2025



