



DÉCLARATION D'INFORMATIONS NON FINANCIÈRES 2024

GARCÍA-MUNTÉ ENERGÍA SL
ET SOCIÉTÉS DÉPENDANTES

EXERCICE ANNUEL CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	2
2. CONTEXTE ET OBJECTIFS	3
2.1. PORTÉE	4
2.2. MATÉRIALITÉ	5
3. ORGANISATION	8
3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL	9
3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION	12
3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES	13
3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES	14
4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES	15
4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE	16
4.2. POLLUTION	17
4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	18
4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	19
4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE	20
4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ	20
5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL	21
5.1. EMPLOI	23
5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL	33
5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ	34
5.4. RELATIONS SOCIALES	35
5.5. FORMATION	35
5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE	36
5.7. ÉGALITÉ	36
6. DROITS DE L'HOMME	37
7. CORRUPTION ET FRAUDE	39
8. INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ	42
8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	43
8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	44
8.3. CONSOMMATEURS	44
8.4. INFORMATIONS FISCALES	45
9. INDEX DES CONTENUS GRI	46
10. RAPPORT DE VÉRIFICATION	51



1. INTRODUCTION

Fin 2018, la Loi 11/2018 du 28 décembre est entrée en vigueur. Celle-ci modifie le Code de Commerce, le texte consolidé de la Loi sur les Sociétés de Capitaux approuvé par le Décret Royal Législatif 1 /2010 du 2 juillet, et la Loi 22/2015 du 20 juillet sur l'Audit des Comptes, concernant l'information non financière et la DIVERSITÉ (ci-après, la Loi 11/2018). Elle remplace le Décret-Loi Royal 18/2017 du 24 novembre, par lequel la Directive 2014/95/UE du Parlement Européen et du Conseil a été transposée dans l'ordre juridique espagnol, en ce qui concerne la divulgation d'informations non financières et d'informations sur la DIVERSITÉ.

L'une des nouveautés incluses dans la Loi 11/2018 est que, dans un délai de trois ans, cette loi s'appliquera également aux entreprises de plus de 250 salariés. Ainsi, et observant la tendance, de nombreuses entreprises assument la responsabilité de présenter leur déclaration de performance non financière.

Au travers du présent document, García Munté Energía S.L. (ci-après GME ou Groupe) a pour objectif d'informer, de manière volontaire, sur les questions environnementales, sociales et relatives au personnel, en lien avec les droits humains, ainsi que la lutte contre la corruption et la subornation, et sur la société elle-même, ces aspects étant pertinents pour l'organisation dans l'exécution de ses activités commerciales propres.

De même, pour son élaboration, il a été tenu compte des Lignes directrices sur la présentation d'informations non financières de la Commission européenne (2017/C 215/01) dérivées de la Directive 2014/95/UE et de ce qui est établi dans les Standards de la Global Reporting Initiative (Standards GRI).

Ainsi, la portée du présent document se concentrera sur García Munté Energía S.L. et ses sociétés dépendantes, et correspond à l'exercice fiscal débutant le 1er janvier 2024 et se clôturant le 31 décembre 2024, la périodicité étant désormais annuelle.

Les informations contenues dans le rapport sont vérifiées par Grant Thornton S.L.P, en sa qualité de prestataire indépendant de services de vérification, conformément à la nouvelle rédaction de l'article 49 du Code de commerce, telle que modifiée par la Loi 11/2018.



2.

CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. PORTÉE

2.2. MATÉRIALITÉ



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. PORTÉE

2.2. MATÉRIALITÉ

2.1. PORTÉE

Comme indiqué, le présent document a pour objectif d'informer sur toutes les questions englobant le Groupe, de sorte que la portée

du présent document englobe toutes les sociétés dépendantes figurant dans les comptes consolidés, à savoir les suivantes :

SOCIÉTÉ	DOMICILE	PARTICIPATION	ACTIVITÉ
García-Munté Energía SL	Espagne	-	Commerce de gros de combustibles solides et gazeux
Bai Sea Chartering SL*	Espagne	50%	Affrètement de navires et/ou transport de marchandises
Energy GM Maroc SARL	Maroc	50%	Commerce de gros de combustibles solides
GME Unipessoal	Portugal	100%	Commerce de gros de combustibles solides
GME France SAS	France	100%	Commerce de gros de combustibles solides
GME Americas LLC	ÉTATS-UNIS	100%	Activité commerciale
GME Hungary kft	Hongrie	100%	Traitement, commercialisation et distribution de combustibles solides
García-Munté Enerji Limited	Turquie	76%	Commerce de gros de combustibles solides
Myra Energy****	Turquie	100%	Commerce de gros de combustibles solides
GME Oceanía Limited	Nouvelle-Zélande	50%	Commercialisation et distribution de combustibles solides
GME Woodpellets SL	Espagne	96%	Production de granulés et de copeaux de bois pour leur commercialisation
Cargoconnect SL	Espagne	100%	Gestion des ressources informatiques, le développement, la conception et l'exploitation d'applications de gestion pour mobiles et sites web
Técnicas y Promociones Energéticas del Norte SL	Espagne	56%	Installation, mise en service, maintenance, réparations et remplacement des pièces et éléments nécessaires aux services communs des bâtiments
GME Recycling Global Systems SL	Espagne	100%	Traitement, élimination, transport, logistique et commercialisation des déchets dangereux et non dangereux
Novalis Consultoría y comercio SL**	Espagne	50%	Commerce de gros de bois, de matériaux de construction et d'appareils sanitaires
GME Metals	Italie	75%	Commercialisation de ferro-alliages, de carburants et d'additifs
GME Sénégal***	Sénégal	80%	Commercialisation d'énergies renouvelables et production de biomasse, ainsi que la distribution de toutes les activités liées au commerce de combustibles solides et liquides
GME Tunisia***	Tunisie	49%	Commercialisation de combustibles solides

* Est intégré(e) dans le consolidé par mise en équivalence en considérant uniquement le résultat, et n'est donc pas inclus(e) dans le présent document.

** Est intégré(e) dans le consolidé par intégration proportionnelle uniquement le résultat, et n'est donc pas inclus(e) dans le présent document.

*** N'a eu aucune activité, ni employés, ni consommations.

**** MYRA ENERJI MADEN TICARET VE SANAYI AS a été acquise en 2024 et, par son intermédiaire, une participation de 50 % dans GME Enerji AS est détenue, les 50 % restants étant détenus directement par la société mère GARCÍA MUNTÉ ENERGIA S.L.

De plus, entre la clôture de l'exercice 2024 et la date de formulation, aucun autre fait significatif digne de mention ne s'est produit ou n'a été porté à notre connaissance.



2.
CONTEXTE
ET OBJECTIFS

2.1.
PORTÉE

2.2.
MATÉRIALITÉ

2.2. MATÉRIALITÉ

L'analyse de matérialité est une exigence visant à garantir que les informations contenues dans le présent document soient fiables, complètes et équilibrées. De même, la Loi 11/2018 dispose que la Déclaration de performance extra-financière doit inclure des informations significatives sur les questions environnementales, sociales et de personnel, sur le respect des droits humains, des informations relatives à la lutte contre la corruption et le pot-de-vin, et des informations sur la société.

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

THÈMES DE PLUS GRANDE PERTINENCE

DOMAINES	THÈMES PERTINENTS
Employés	Emploi de qualité
	Santé et sécurité au travail
	Formation et développement professionnel
	Égalité et diversité
Environnement	Pollution
	Économie circulaire et prévention et gestion des déchets
	Utilisation durable des ressources
	Changement climatique
Bonne gouvernance	Conformité législative
	Respect des droits de l'homme
	Lutte contre la corruption et le pot-de-vin
Chaîne de valeur	Engagement envers la société
	Approvisionnement responsable
	Qualité du service et sécurité des clients



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. PORTÉE

2.2. MATÉRIALITÉ

MATRICE DE MATÉRIALITÉ

Tel que définie, la matérialité est le seuil qui détermine les aspects suffisamment pertinents, tant pour l'organisation que pour ses parties prenantes, et sur lesquels il convient de rendre compte car ils influencent substantiellement la stratégie commerciale. Cependant, même si des thèmes ne sont pas considérés comme d'une pertinence particulière selon l'étude initiale, le Groupe GME juge tout aussi important de considérer tous les domaines.

Sur la base des aspects préalablement identifiés comme significatifs, la matrice de matérialité a été élaborée, où sont présentés les thèmes matériels classés en fonction de leur importance au sein de l'organisation et de l'importance que leur accorde l'environnement, entendu comme les parties intéressées ou groupes d'intérêt de la société.

PERTINENCE POUR LES GROUPES D'INTÉRÊT	CRITIQUE		Emploi de qualité Santé et sécurité au travail Égalité et diversité	Pollution Utilisation durable des ressources Changement climatique
	TRÈS IMPORTANT	Organisation du travail	Formation et développement professionnel Respect des droits de l'homme Lutte contre la corruption et le pot-de-vin Engagement envers la société	Économie circulaire et prévention et gestion des déchets Conformité législative Approvisionnement responsable Qualité du service et sécurité du client
	IMPORTANT	Relations sociales Accessibilité universelle	Protection de la biodiversité Informations fiscales	
		IMPORTANT	TRÈS IMPORTANT	CRITIQUE
	PERTINENCE POUR L'ENTREPRISE			



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. PORTÉE

2.2. MATÉRIALITÉ

COUVERTURE DES ASPECTS MATÉRIELS

Enfin, le périmètre de portée associé à chacun des thèmes matériels envisagés dans le présent document est indiqué.

ASPECTS MATÉRIELS	COUVERTURE INTERNE	COUVERTURE EXTERNE
Questions environnementales		
Pollution	X	X
Économie circulaire et prévention et gestion des déchets	X	X
Utilisation durable des ressources	X	X
Changement climatique	X	X
Protection de la biodiversité	X	X
Questions sociales et de personnel		
Emploi et organisation du travail	X	
Santé et sécurité	X	
Formation	X	
Égalité	X	
Respect des droits de l'homme		
Respect des droits de l'homme	X	X
Lutte contre la corruption et le pot-de-vin		
Corruption et pots-de-vin	X	X
Société		
Engagement envers le développement durable	X	X
Sous-traitance et fournisseurs		X
Consommateurs		X
Informations fiscales	X	

À cet égard, les différents aspects matériels issus de l'analyse de matérialité ont été inclus dans le rapport, chacun d'eux dans le chapitre correspondant.



3.

ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

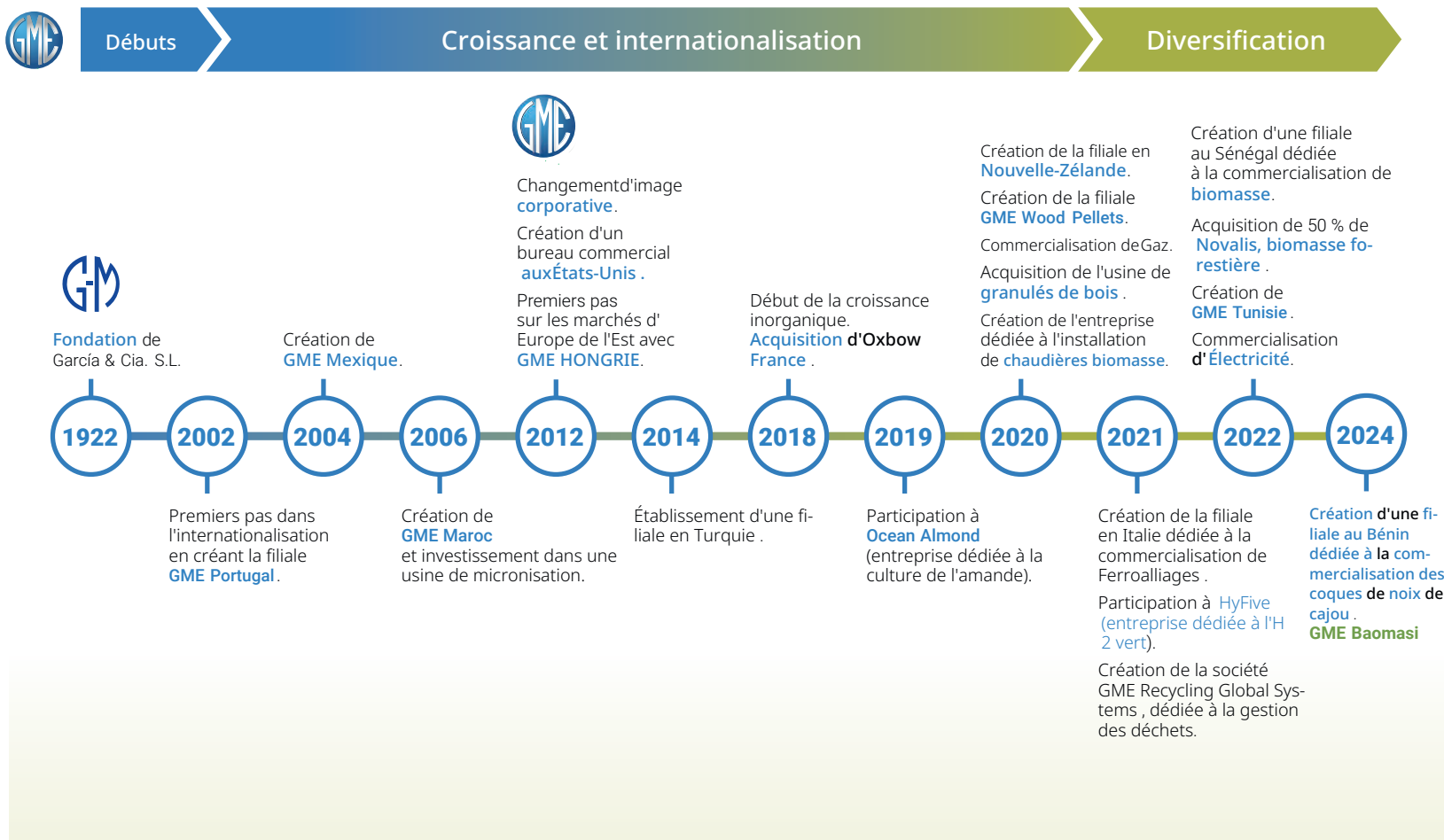
3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

Le Groupe GME, fort de plus de 100 ans d'expérience dans le secteur et actuellement géré par la troisième génération de la famille García-Munté, est considéré comme un groupe d'entreprises leader dans l'approvisionnement énergétique.

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

L'ORGANISATION a son siège social Calle Selva nº 12, Parque de Negocios Mas Blau, sur la commune d'El Prat de Llobregat, à Barcelone. Elle exerce son activité à l'échelle mondiale et dispose à cette fin de délégations et de filiales réparties dans le monde entier, la majorité d'entre elles étant situées en Europe.

Le Groupe GME, fort d'une grande expérience dans le secteur, a connu une croissance continue grâce au développement de nouveaux produits, à la pénétration de nouveaux marchés et à la diversification dans d'autres secteurs, comme l'illustre le graphique chronologique suivant.



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

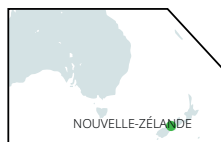
3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

MARCHÉS DESSERVIS

Cette croissance soutenue au cours des 25 dernières années a positionné le Groupe GME comme leader dans la distribution de combustible solide, gérant aujourd'hui la logistique de plus de 5 millions de tonnes de matière première énergétique et disposant pour cela d'une présence internationale significative, avec un réseau d'infrastructures, stratégiquement situé dans les zones portuaires, et une capacité de stockage supérieure à 500 000 tonnes. De plus, la coordination directe avec nos partenaires du monde entier nous permet de garantir la qualité du service et du produit fourni.

● Bureaux
● Installations

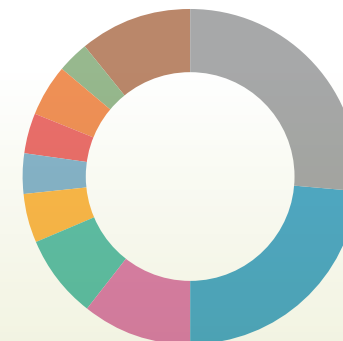


Ainsi, le principal marché du Groupe est l'Europe, un marché toujours caractérisé par sa forte dépendance à l'importation de produits énergétiques primaires, ce qui implique une composante procyclique et conditionnée par la variation des prix de ces matières premières.

Néanmoins, le Groupe GME est fortement tourné vers les marchés extérieurs, le chiffre d'affaires généré hors d'Europe représentant environ 40 %.

DIVERSIFICATION DES SECTEURS

■ Ciment
■ Distribution de coke
■ Commerce de charbon
■ Chimie
■ Acier
■ Sucre
■ Briques
■ Ferroalliages
■ Chaux
■ Autres



ÉTAT DE
INFORMATION
NON FINANCIER 2024

3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

PRODUITS

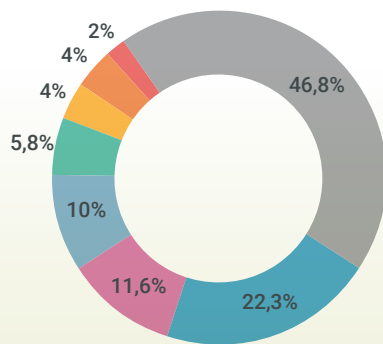
Le Groupe s'est historiquement concentré sur le secteur des combustibles solides (en particulier le Coke de pétrole) bien qu'il diversifie actuellement son activité en cherchant à promouvoir l'utilisation d'alternatives plus durables, telles que l'hydrogène, la biomasse ou les ferro-alliages.

Parmi les principales matières premières avec lesquelles GME travaille, se distinguent celles dérivées des processus de raffinage du pétrole, favorisant la valorisation de ces sous-produits et évitant qu'ils ne deviennent des déchets en premier lieu.

Ces dernières années, le Groupe a renforcé l'utilisation de la biomasse, qui est associée d'une part à la valorisation des déchets agricoles, tels que le grignon d'olive ou le noyau d'olive, la coque d'amande ou le pépin de raisin et, d'autre part, à la production et à la commercialisation de granulés de bois de pin provenant des processus de nettoyage des forêts et des industries du bois. En lien avec ce dernier point, GME détient la certification ENplus, laquelle garantit sa qualité tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

DIVERSIFICATION DES PRODUITS

■ Coke
■ Anthracite
■ Charbon
■ Biomasse
■ Logistique
■ Coke métallurgique
■ Ferroalliages
■ Gaz et électricité



CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Ainsi, la chaîne de valeur de l'entreprise, qui n'a pas subi de changements significatifs au cours de la période considérée, se divise en les étapes suivantes :

APPROVISIONNEMENT



- GME a des accords d'approvisionnement avec les principales raffineries nord-américaines situées dans le Golfe du Mexique et en Europe.
- Ces accords assurent un approvisionnement continu en matière première, ce qui est très apprécié des clients, la disponibilité du carburant étant ainsi garantie.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE



- GME, en plus de son activité de distribution, fournit des services logistiques par voie maritime et terrestre, ce qui permet d'approvisionner un vaste réseau d'infrastructures réparties dans le monde entier, constituant un avantage concurrentiel majeur dans le secteur.
- À cet égard, l'entreprise transporte environ 5 millions de tonnes de cette matière première par an, en utilisant des cargos de grande capacité qui contribuent à réduire les coûts logistiques.

STOCKAGE



- GME dispose d'entrepôts en Espagne, en France, en Hongrie, en Turquie et au Maroc, ce qui permet de minimiser les coûts logistiques et d'assurer une proximité avec les clients.
- Cette proximité client permet d'assurer l'approvisionnement sans nécessiter le maintien de grandes quantités de stock.

DISTRIBUTION



- GME gère l'ensemble des opérations de transport routier pour approvisionner les sites des clients, obtenant ainsi les meilleurs prix.



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

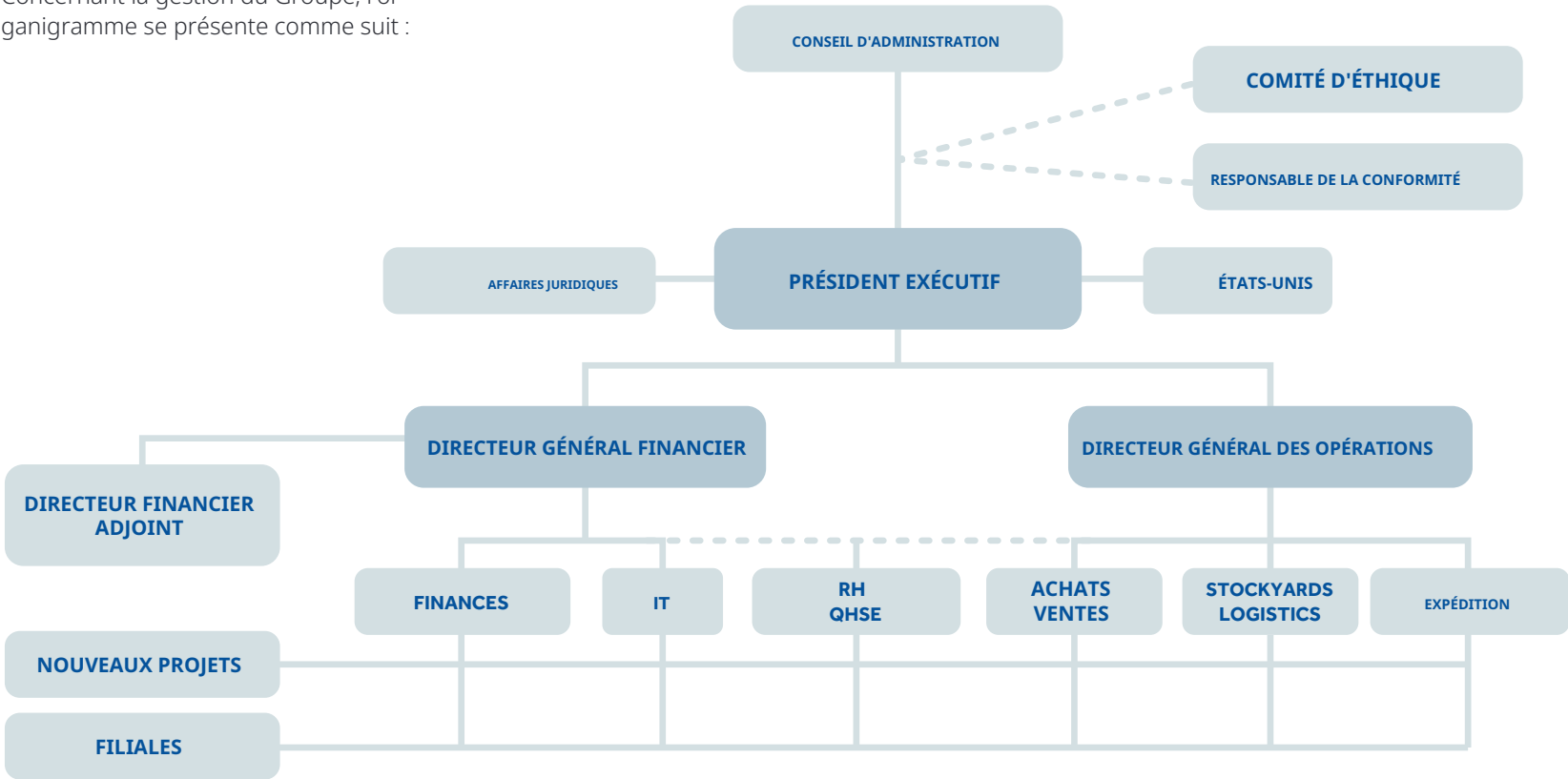
3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

CHIFFRES CLÉS

Le Groupe GME, avec un effectif total de 208 personnes (206 personnes en 2023 et 205 personnes en 2022) et des actifs dépassant 275 millions d'euros à la clôture du dernier exercice (plus de 280 millions d'euros en 2023 et plus de 352 millions d'euros en 2022), a réalisé en 2024 un chiffre d'affaires net de plus de 786 millions d'euros (935 millions d'euros en 2023 et 1 179 millions d'euros en 2022).

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Concernant la gestion du Groupe, l'organigramme se présente comme suit :



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES



3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

IDENTITÉ DE L'ENTREPRISE

La mission du Groupe GME est d'offrir des solutions énergétiques innovantes, de qualité et respectueuses de l'environnement grâce à un service efficace et professionnel, obtenu par une FORMATION continue et une intégration de la prévention dans la culture de l'entreprise, assurant ainsi des conditions de travail sûres et saines. En outre, sa vision est de contribuer au développement durable de l'industrie partout dans le

monde, non seulement grâce à la connaissance du secteur, mais aussi à travers la manière de prendre des décisions et d'agir individuellement et collectivement. En ce sens, le Groupe dispose d'une série de valeurs fondamentales qui guident l'objectif de l'ORGANISATION et définissent ses actions et comportements, lesquelles sont énumérées ci-dessous :

L'EXPÉRIENCE

L'IMPLICATION

L'ENGAGEMENT

LA COMMUNICATION

STRATÉGIE

GME s'engage à relever les défis les plus pertinents selon une approche de triple résultat, notamment en ce qui concerne ses produits, mais également la société et la planète. L'objectif général visé est la redéfinition de son portefeuille de produits et services par l'application de critères de durabilité, ce qui conduit à une innovation et un développement continus d'alternatives plus respectueuses par rapport aux options sectorielles plus conventionnelles.

En tant que l'un des plus grands recycleurs de sous-produits pétroliers, le carburant de GME offre une alternative au « carbone de première production » pour les industries majeures, parmi lesquelles figurent notamment les aciéries, les verreries, les cimenteries et les usines de chaux.

Par conséquent, et compte tenu de la transversalité de l'ensemble, tous les domaines de l'organisation s'alignent sur cet objectif, tout en se concentrant toujours sur la satisfaction des clients et la recherche de solutions pour toutes les parties prenantes. Parmi les objectifs spécifiques que les différents domaines se sont fixés, couvrant tous les aspects liés à la durabilité, les suivants se distinguent :

- Optimiser l'identification des besoins des clients et orienter l'activité vers la satisfaction des nouvelles tendances du marché.
- Réduire la consommation de ressources inutiles et, par conséquent, la génération incontrôlée de déchets.
- Réaliser le suivi des émissions de gaz à effet de serre associées au développement de l'activité.

- Détecter les points de conflit et de préoccupation et proposer des actions d'amélioration pour leur résolution.
- Intégrer les aspects de durabilité lors de l'évaluation des entreprises fournisseurs.
- Améliorer les livraisons grâce à un contrôle de la documentation et à une optimisation des processus de distribution.

En relation avec ces points, il convient de souligner les initiatives que le Groupe GME met en œuvre ces dernières années, lesquelles favorisent un changement de tendances au sein du secteur d'activité et consistent en :

- Participation à des projets de recherche et développement de cultures intensives d'amandiers basés sur des modèles agronomiques à haut rendement, garantissant une excellente qualité et traçabilité des produits.
- Engagement en faveur du bois et de la biomasse forestière, élargissant sa gamme de produits renouvelables et neutres en émissions de dioxyde de carbone favorisant ainsi le développement socio-économique des zones rurales environnantes.
- Investissement dans l'hydrogène vert et l'ammoniac vert à travers la péninsule Ibérique et d'autres pays du sud de l'Europe, en vue de leur intégration sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'organisation, de la production à la commercialisation.

3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

IDENTIFICATION DES RISQUES

GME met un accent particulier sur le respect de la législation en vigueur, bien qu'il soit également manifeste qu'elle se concentre sur la satisfaction des parties prenantes. Ainsi, l'organisation considère comme fondamental l'alignement des risques associés à son plan stratégique, en particulier ceux considérés comme des risques émergents potentiels, c'est-à-dire les risques susceptibles d'avoir un impact négatif sur la performance future.

Dans ce cadre, une procédure est mise en œuvre afin de déterminer, pour l'ensemble des processus de l'organisation, tant les risques que les opportunités. Les différentes étapes de cette procédure sont mentionnées ci-après :

- Identification des risques potentiellement susceptibles de survenir du fait de l'activité de l'organisation.
- Analyse des risques identifiés, en prenant en considération les causes et les sources de génération, la gravité des conséquences en découlant, ainsi que la probabilité de leur occurrence.
- Évaluation au moyen d'une série de critères, internes ou externes, considérant les objectifs de l'organisation et ses politiques, afin de pouvoir apporter une réponse alignée sur l'ampleur des risques et les ressources disponibles.
- Réalisation d'un suivi et d'un contrôle de ces risques afin de maintenir une identification et une évaluation actualisées en fonction des changements susceptibles de survenir.

À cet égard, les risques potentiels les plus susceptibles de survenir, auxquels le Groupe pourrait être confronté en relation avec le secteur dans lequel il exerce son activité, ont été identifiés :

- Non-actualisation de la réglementation et limitations législatives.
- Limitations législatives.
- Limitation du financement bancaire.
- Abandon de l'utilisation des combustibles fossiles dans le secteur industriel.
- Désengagement du secteur assurantiel de l'activité propre de l'entreprise.
- Instabilité de l'approvisionnement en combustibles fossiles due aux crises géopolitiques.
- Désintermédiation du marché.
- Augmentation des prix.

GESTION DES RISQUES

Afin de résoudre et de faire face aux risques potentiels énumérés ci-dessus, le Groupe travaille et investit des ressources dans la recherche de nouvelles opportunités de croissance et de développement, en adéquation avec sa stratégie d'entreprise centrée sur la satisfaction des besoins et attentes de ses parties prenantes.

À cet égard, l'établissement de politiques, de protocoles et de procédures, ainsi que leur respect, représente un engagement important pour la société. Parmi les principales politiques, celles énumérées ci-dessous se distinguent et seront traitées tout au long du document :

- Le Code éthique, applicable à tous les professionnels, constitue l'ensemble des principes et des normes de conduite qui doivent régir toutes les actions de l'organisation.
- La Politique intégrée de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail, en tant qu'épine dorsale du Système intégré de gestion, expose les engagements de l'organisation dans ces domaines.
- Le Système intégré de gestion, à partir duquel le travail est effectué dans un environnement axé sur l'amélioration continue des processus, des activités et des indicateurs de l'organisation pour atteindre les objectifs prédéfinis.
- Le Modèle de risques pénaux vise à établir un système de prévention et de réponse face à des actions pouvant générer une responsabilité pénale.
- Politique anticorruption, détaillant les aspects à considérer pour la prévention et la gestion des situations de corruption et de pots-de-vin.
- Manuel de lutte contre le blanchiment de capitaux, qui établit les règles et procédures nécessaires au respect de la législation en vigueur relative à la prévention et à la détection du blanchiment de capitaux.
- Plan d'égalité, comprenant l'ensemble des mesures évaluables à mettre en œuvre par l'ORGANISATION afin de lever les obstacles qui empêchent ou entravent l'égalité effective entre les femmes et les hommes, et d'éliminer toute discrimination dans ce domaine.
- Protocole de prévention et d'action face au harcèlement, prévoyant les mesures nécessaires pour prévenir, éviter ou éliminer tout type de harcèlement au travail au sein de l'ORGANISATION.



4.

QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

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



4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

GME s'engage fermement dans son **Code éthique** à minimiser les risques et les incidents que le développement de ses activités peut occasionner à l'environnement, en veillant à ce que toutes les personnes travaillant soient familiarisées avec les normes environnementales qui s'appliquent à leurs postes de travail respectifs et, à son tour, en s'assurant qu'elles les respectent en tout temps.

Conformément à ses valeurs d'entreprise, le Groupe dispose d'une **Politique intégrée** de qualité, environnement et santé et sécurité au travail, par laquelle il prend des engagements dans ces domaines, étant spécifiquement applicables à l'environnement et à sa gestion ceux énumérés ci-dessous :

- Gérer les opportunités qui peuvent se présenter, ainsi qu'éliminer les dangers et réduire les risques liés à la gestion environnementale.
- Préserver l'environnement, y compris la prévention de la pollution, l'utilisation durable des ressources, la minimisation des déchets et des émissions atmosphériques, ainsi que la protection de la biodiversité et des écosystèmes susceptibles d'être affectés par le développement de l'activité de l'organisation.
- Orienter les processus d'amélioration continue vers l'accroissement de l'efficacité du Système intégré de gestion et, plus concrètement, de la performance environnementale de l'organisation, en établissant les contrôles nécessaires pour les intrants en ressources, les procédures internes et les extrants qui peuvent en découler.
- Atteindre un niveau élevé de protection de l'environnement en respectant les exigences légales et autres exigences en vigueur en matière de prévention environnementale.

À cet égard, l'organisation dispose d'un **Système intégré de gestion** qui inclut la certification de trois normes ISO, dont l'**ISO 14001** relative à l'environnement, le manuel respectif ayant été récemment mis à jour suite aux résultats du processus d'audit externe et de la dernière révision interne du Système de gestion. L'une des actions majeures menées par l'organisation dans cette voie a été la formation environnementale de toutes les nouvelles recrues.

À cet égard, le Groupe identifie les aspects environnementaux de ses activités, produits et services qu'il peut contrôler, et ceux sur lesquels il peut influencer dans le cadre de la portée définie du système de gestion

environnemental, en tenant compte des développements nouveaux ou planifiés, ou des activités, produits, services nouveaux ou modifiés, et ce, dans une perspective de cycle de vie.

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

- Génération de particules en suspension et autres polluants atmosphériques.
- Émissions directes occasionnées par la combustion de carburants due au transport.
- Génération de bruits et de vibrations et augmentation de la pollution acoustique de la zone.
- Génération de déchets issus des processus de production.
- Consommation de ressources naturelles et de matières premières.

Par ailleurs, pour la période concernée, l'année 2024, comme ce fut le cas pour la période précédente, l'ORGANISATION n'a pas constitué de provisions pour couvrir les risques liés aux actions environnementales, estimant qu'il n'existe pas de contingences relatives à la protection et à l'amélioration de l'environnement, et n'a pas non plus fait l'objet de sanctions significatives en matière environnementale. Cependant, une couverture d'assurance est en place pour les pollutions accidentelles ou graduelles.

De plus, au cours de la période concernée, l'année 2024, GME a obtenu diverses certifications telles que SURE, qui atteste au niveau national de la durabilité de la biomasse, qu'elle soit agricole ou forestière. L'entreprise a également obtenu la certification ISCC EU (Certification Internationale de Durabilité et Carbone) ainsi que son extension ISCC Plus, laquelle est axée sur la durabilité de l'utilisation des terres, la traçabilité et la vérification des gaz à effet de serre tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Enfin, aucun investissement n'a été réalisé au cours des dernières années dans des installations dédiées à l'environnement. Cependant, l'organisation a pris les mesures appropriées concernant la protection et l'amélioration de l'environnement, ainsi que la minimisation, le cas échéant, de l'impact environnemental, en conformité avec la réglementation en vigueur. Les investissements en matière de protection et d'amélioration consistent en :

- Des systèmes d'arrosage afin de contrôler les émissions de particules dans l'atmosphère.
- Des écrans végétaux pour minimiser l'impact visuel des entrepôts et capter les particules en suspension.
- Des bassins de décantation pour la collecte des eaux d'arrosage et de pluie.



4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.2. POLLUTION

En raison du type d'activité sur lequel GME est axée, l'un des impacts environnementaux les plus significatifs est lié à la pollution, des objectifs ayant été fixés à ce sujet.

Concrètement, l'organisation intervient sur plusieurs types de pollution, notamment la pollution atmosphérique et la pollution de l'eau. C'est pourquoi un contrôle strict et un suivi exhaustif et continu de tous les **foyers émetteurs** de gaz polluants et des rejets contaminés de l'entreprise sont effectués.

À cet égard, comme nous l'avons indiqué, il convient de souligner que l'organisation a installé des **systèmes d'arrosage** afin de contrôler les émissions de particules rejetées dans l'atmosphère, ainsi que des **écrans végétaux** autour de ses entrepôts qui contribuent de manière significative à la capture des particules en suspension générées par l'activité exercée. De plus, ces mêmes écrans minimisent l'impact visuel associé aux infrastructures du Groupe.

D'autre part, l'activité est également susceptible de générer des bruits et des vibrations, mais le Groupe effectue un suivi périodique, annuel ou bisannuel, des différentes sources à l'origine desdits impacts sonores

De même, il est important de mentionner que l'activité développée par l'ORGANISATION ne génère pas de POLLUTION lumineuse, électromagnétique ou radioactive.



4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ



4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

En matière de déchets, GME gère dûment les déchets générés par son activité, en suivant toujours les principes de base de l'ÉCONOMIE CIRCULAIRE et en appliquant préférentiellement des actions de prévention , de réutilisation, de recyclage et d'autres types de valorisation, comme la valorisation énergétique.

D'une part, nous constatons la génération de déchets solides urbains ou assimilables aux urbains qui, suivant la procédure habituelle de collecte, sont déposés dans les différents conteneurs de recyclage de la voie publique.

Cependant, d'autre part, des déchets aux propriétés plus complexes sont également susceptibles d'être générés. L'organisation a donc établi des contrats formels avec des **gestionnaires autorisés** , de sorte que la plupart des déchets classés comme dangereux sont correctement gérés, depuis la collecte et le transport jusqu'à leur traitement, valorisation ou élimination en dépôt de sécurité.

Pour que tous les employés qui composent les effectifs puissent réaliser cela correctement, le Groupe a développé une **Procédure de gestion** afin d'établir le traitement à suivre pour la bonne gestion des déchets générés pendant tout processus de l'organisation.

Ces déchets sont gérés de manière adéquate, les actions suivantes étant mises en évidence :

- Enregistrement, contrôle et stockage séparé de tous les déchets dangereux et gestion de ceux-ci par un fournisseur certifié.
- Broyage du papier et des documents confidentiels par un gestionnaire agréé.
- Collecte des déchets d'équipements électroniques pour la minimisation des déchets DEEE.
- Gestion des boues résultant des opérations par un fournisseur agréé, au moyen de la collecte et du traitement correspondants.

DÉCHETS PAR TYPE ET TRAITEMENT

Dans ce domaine, et particulièrement pour les sociétés situées sur le territoire espagnol, les principaux déchets susceptibles d'être générés lors du développement de l'activité sont ceux listés ci-dessous :

TYPE DE DÉCHET (TN)	2024	2023
DÉCHETS NON DANGEREUX		
Boues de fosse septique	175,64	72,4
Mélanges de déchets municipaux	33,87	24,77
Papier et carton	0,128	2,8
Plastiques	4	0,83
Bois	2,8	2,8
Emballages vides	0	0
Emballages métalliques	0	0,11
Emballages plastiques	3,94	0
DÉCHETS DANGEREUX		
Filtres à huile et à carburant	1,41	0,8
Absorbants, matériaux de filtration, chiffons de nettoyage et vêtements de protection contaminés par des substances dangereuses	0,15	0,7
Antigels contenant des substances dangereuses	0,51	0
Emballages contenant des résidus de substances dangereuses ou contaminés par celles-ci	0,2	0,6
Déchets industriels	0	19,92
Aérosols	0	0,004
Batteries au plomb	0,132	0,238
Papiers et chiffons contaminés	0	0
Combustibles solides, liquides et gazeux	0,74	0,369
Huiles minérales non chlorées pour moteur, transmission mécanique et lubrifiants.	1,5	6,03
Autres huiles pour moteur, transmission mécanique et lubrifiants	1,8	1,8

4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Afin d'opérer de manière respectueuse de l'environnement, le Groupe GME assure une consommation responsable des ressources tout au long de sa chaîne de valeur. À cette fin, l'organisation surveille toutes les consommations associées à son activité.

MATIÈRES PREMIÈRES

Pour l'organisation, sont considérées comme matières premières tous les matériaux qui, après le processus correspondant, constituent ou font partie de son offre. Ainsi, parmi les principales matières premières du Groupe, on trouve celles classées comme combustibles solides, notamment les sous-produits pétroliers, et celles classées comme biomasses, telles que le bois ou d'autres matières organiques utilisées comme source d'énergie.

EAU

La consommation d'eau, provenant du réseau public, est un élément essentiel pour GME, non seulement pour le fonctionnement opérationnel, mais également pour les autres besoins de l'organisation. Dans ce domaine, il est important de mentionner que l'ORGANISATION dispose de stations d'épuration pour la réutilisation des eaux et, comme indiqué précédemment, a installé des bassins de décantation pour la collecte des eaux, qu'il s'agisse des eaux à risque ou des eaux pluviales. Le tableau suivant présente donc la consommation d'eau de l'ORGANISATION pour la période couverte par le rapport :

CONSOMMATION D'EAU ¹	2024 ³	2023 ²
Consommation d'eau du réseau	36.879 m ³	48.390 m ³
Consommation d'eau d'irrigation	33.128 m ³	35.130 m ³
Consommation d'eau de puits	8.285 m ³	4.774 m ³
Consommation d'eau en bouteilles	3.389,5 litres	11,55 litres

1. Les sociétés GME Unipessoal, GME France SAS, GME Americas LLC, GME Hungary kft, García-Munté Enerji Limited et GME Metals ne sont pas incluses car elles louent des entrepôts ou des surfaces, et les informations ne sont pas disponibles. Dans ce cas, un calcul a été effectué en tenant compte du nombre d'employés et du chiffre d'affaires des entités concernées, et il a été considéré qu'elles ne sont pas significatives. Les sociétés GME Oceanía, Cargoconnect SL, Técnicas y promociones energéticas del Norte SL, GME Recycling et GME Sénégal ne sont pas non plus incluses, car elles n'ont pas eu d'employés pendant la période et, par conséquent, aucune consommation associée.

ÉNERGIE

Parmi les sources d'énergie du Groupe, on trouve l' **électricité**, qui provient majoritairement du réseau public.

Dans ce cadre, l'ORGANISATION est soumise annuellement à des audits énergétiques réalisés par des entreprises spécialisées, ainsi qu'à des tâches de maintenance préventive et des révisions périodiques des opérations pour la détection d'anomalies et d'incidents dans les processus. De plus, une partie de la consommation d'électricité provient de sources renouvelables, contribuant ainsi à une réduction significative de la pollution associée.

D'autre part, GME utilise certains **combustibles** pour les processus opérationnels de son activité, parmi lesquels le gaz naturel en sources fixes et l'essence en sources mobiles.

De cette manière, le tableau suivant présente les différentes consommations énergétiques de GME au cours de la période couverte par le rapport :

CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ¹	2024 ⁴	2023
Consommation d'électricité	8.212.645 kWh	10.959.499 kWh
Consommation de gaz naturel pour les processus	3.899.869 kWh	3.951.875 kWh
Consommation de gazole	5.343.503 kWh	3.418.973 kWh
Consommation d'essence	25.881 litres	2.648 litres

2. Les données pour l'année 2023 ont été modifiées en raison d'une erreur de calcul.

3. Les différences dans les diverses consommations s'expliquent par le fait que pour l'exercice 2024, une comptabilité plus détaillée des différents centres est tenue.

4. L'augmentation de la consommation de gasoil et d'essence est due au fait qu'au cours de l'exercice 2024, la collecte d'informations a été améliorée et un plus grand nombre de centres ont été comptabilisés par rapport à l'exercice précédent.



4. QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

Conformément à ses engagements en matière d'environnement, le Groupe GME a un objectif clair en ce qui concerne l'atténuation du CHANGEMENT CLIMATIQUE, tout en étant pleinement conscient du travail ardu que cela implique. À cet égard, l'ORGANISATION vise à poursuivre des objectifs à long terme, parmi lesquels les suivants peuvent être soulignés :

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

Concrètement, en relation avec ce dernier point, l'organisation assure un suivi exhaustif des émissions de gaz à effet de serre émises, directement ou indirectement, du fait de son activité dans les installations et centres opérationnels de García Munté Energía S.L. Ces émissions sont, par conséquent, estimées à 1.619,03 tonnes de CO₂ éq pour les émissions de portée 1 et 449,17 tonnes de CO₂ éq pour les émissions de portée 2 (1.865,38 tonnes de CO₂ éq de portée 1 et 208,11 tonnes de CO₂ éq de portée 2 en 2022 et 1.460,73 tonnes de CO₂ éq de portée 1 et 609,53 tonnes de CO₂ éq de portée 2 en 2021).

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

En raison du type d'activité sur lequel GME est axé, il existe un impact sur la biodiversité. Néanmoins, l'ORGANISATION est située en milieu urbain, sans installations, centres de travail ou opérations implantés dans ou à proximité de zones protégées ou de zones de grande valeur susceptibles de générer un impact significatif sur la biodiversité.

Malgré cela, et conformément à son objectif de transition vers un modèle d'entreprise plus respectueux de l'environnement, le Groupe est pleinement conscient de l'importance des écosystèmes naturels pour sa survie commerciale. Ainsi, et en lien avec la ligne de métier qu'il développe actuellement, GME œuvre à la mise en place d'actions visant à compenser, d'une certaine manière, son impact sur la biodiversité.



5.

QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Comme mentionné précédemment, le Groupe dispose d'une politique intégrée de qualité, d'environnement, de santé et de sécurité au travail, par laquelle il prend des engagements dans ces domaines, ceux énumérés ci-dessous étant spécifiquement applicables aux personnes et à leur gestion :

- Gérer les opportunités qui peuvent se présenter, ainsi qu'éliminer les dangers et réduire les risques liés à la santé et à la sécurité au travail.
- Mener des actions qui augmentent le degré de promotion de la santé et du bien-être des personnes travaillant.
- Orienter les processus d'amélioration continue vers l'augmentation de l'efficacité du Système intégré de gestion et, concrètement, la protection des personnes travaillant au sein de l'organisation, en établissant les contrôles nécessaires pour les entrées de ressources, les procédures internes et les résultats qui peuvent en découler.
- Atteindre un haut niveau de santé et sécurité en respectant les exigences légales et autres exigences en vigueur en matière de prévention des risques professionnels.
- Établir des canaux actifs d'échange d'informations et de coopération au sein des effectifs afin d'améliorer progressivement et continuellement l'activité de l'entreprise.

Ainsi, l'organisation maintient un engagement ferme envers les personnes qui composent son équipe, la gestion du personnel étant une composante fondamentale de sa croissance soutenue et du développement de son plein potentiel en tant qu'entreprise, le nombre moyen d'effectifs durant la période considérée étant de 205 personnes.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



5.1. EMPLOI

STRUCTURE DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, le Groupe GME compte un total de 208 personnes travaillant dans ses effectifs (206 personnes travaillant en 2023 et 205 personnes travaillant en 2022), se répartissant comme suit :

- 150 hommes et 58 femmes.
- 138 personnes travaillant se situent dans la tranche d'âge entre 30 et 50 ans, suivies par 56 personnes travaillant de plus de 50 ans.

- 80 personnes travaillant correspondent à la catégorie professionnelle d'ouvriers, suivies par 70 personnes travaillant qui sont incluses dans la catégorie du personnel administratif.

TAILLE DES EFFECTIFS ⁵ - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	2	0	9	11
	F	0	2	0	1	3
Entre 30 et 50	H	17	23	10	48	98
	F	5	33	1	1	40
Supérieur à 50	H	15	2	3	21	41
	F	5	8	2	0	15
Total		42	70	16	80	208

À titre comparatif, les données de la période précédente sont les suivantes :

TAILLE DES EFFECTIFS ⁵ - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	1	1	7	9
	F	0	3	0	0	3
Entre 30 et 50	H	20	24	7	48	99
	F	4	37	1	1	43
Supérieur à 50	H	17	3	2	18	40
	F	4	7	1	0	12
Total		45	75	12	74	206

5. Les personnes travaillant en entreprise de travail temporaire (ETT) n'ont pas été prises en compte.

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



En ce qui concerne chaque pays, la répartition correspondante est présentée ci-après :

ESPAGNE - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	2	0	5	7
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	13	17	2	34	66
	F	2	30	0	0	32
Supérieur à 50	H	12	2	2	10	26
	F	4	7	0	0	11
Total		31	58	4	49	142

MAROC - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	3	3
	F	0	1	0	1	2
Entre 30 et 50	H	2	3	2	12	19
	F	3	2	0	1	6
Supérieur à 50	H	1	0	1	7	9
	F	0	0	1	0	1
Total		6	6	4	24	40

PORTUGAL - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	0	0	1	0	1
	F	0	0	0	0	0
Supérieur à 50	H	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0
Total		1	0	1	0	2

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



En ce qui concerne chaque pays, la répartition correspondante est présentée ci-après :

FRANCE - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	0	0	2	0	2
	F	0	1	0	0	1
Supérieur à 50	H	0	0	0	0	0
	F	1	1	0	0	2
Total		1	2	2	0	5

ITALIE - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	2	1	1	0	4
	F	0	0	1	0	1
Supérieur à 50	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	1
Total		2	1	3	0	6

TURQUIE - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	1	1
	F	0	1	0	0	1
Entre 30 et 50	H	0	2	1	2	5
	F	0	0	0	0	0
Supérieur à 50	H	0	0	0	4	4
	F	0	0	0	0	0
Total		0	3	1	7	11

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



En ce qui concerne chaque pays, la répartition correspondante est présentée ci-après :

HONGRIE - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	0	0	1	0	1
	F	0	0	0	0	0
Supérieur à 50	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Total		0	0	1	0	1

ÉTATS-UNIS - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
Supérieur à 50	H	1	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0
Total		1	0	0	0	1

EMPLOYÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Au cours de la période couverte par le rapport, l'organisation a compté 2 employés en situation de handicap dans ses effectifs, comme indiqué ci-après :

EMPLOYÉS EN SITUATION DE HANDICAP			
	HOMME	FEMME	TOTAL
2024	0	2	2
2023	2	1	3

5.
QUESTIONS
SOCIALES
ET RELATIVES
AU PERSONNEL

5.1.
EMPLOI

5.2.
ORGANISATION
DU TRAVAIL

5.3.
SANTÉ ET
SÉCURITÉ

5.4.
RELATIONS
SOCIALES

5.5.
FORMATION

5.6.
ACCESSIBILITÉ
UNIVERSELLE

5.7.
ÉGALITÉ
ET DIVERSITÉ

RÉPARTITION DES CONTRATS

En ce qui concerne les recrutements, GME favorise la stabilité de l'emploi , 98 % des contrats étant à durée indéterminée, comme le montre le ta-
bleau suivant :

CONTRATS - 2024				
CONTRAT	TEMPS DE TRAVAIL	HOMME	FEMME	TOTAL
Indéterminé	Complet	141	44	185
	Partiel	1	10	11
Temporaire	Complet	8	3	11
	Partiel	0	1	1
Total		150	58	208

À titre comparatif, les données de la période précédente sont les suivantes :

CONTRATS - 2023				
CONTRAT	TEMPS DE TRAVAIL	HOMME	FEMME	TOTAL
Indéterminé	Complet	146	46	192
	Partiel	0	10	10
Temporaire	Complet	2	1	3
	Partiel	0	1	1
Total		148	58	206



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



SÉLECTION ET CESSATION DE PERSONNEL

Tout le personnel de GME, comme il sera indiqué plus loin, est sélectionné en garantissant le principe d'égalité, sans aucune discrimination basée sur l'origine, l'âge, l'état civil, la religion ou l'opinion politique, l'orientation sexuelle, ou tout autre paramètre de diversité, en se basant uniquement sur les conditions d'aptitude à l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, durant la période couverte par le rapport, un total de 24 ARRÊTS DE TRAVAIL de personnes travaillant ont eu lieu dans l'ensemble du Groupe (16 ARRÊTS DE TRAVAIL en 2023 et 11 ARRÊTS DE TRAVAIL en 2022), lesquels sont présentés de manière ventilée par genre, âge et catégorie professionnelle dans le tableau ci-dessous :

ARRÊTS DE TRAVAIL - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	0	0	0	3	3
	F	0	2	0	0	2
Entre 30 et 50	H	1	2	0	6	9
	F	1	4	1	0	6
Supérieur à 50	H	1	0	0	3	4
	F	0	0	0	0	0
Total		3	8	1	12	24

À titre comparatif, les données de l'année précédente :

ARRÊTS DE TRAVAIL - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	1	0	0	1	2
	F	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50	H	1	0	0	5	6
	F	0	3	0	0	3
Supérieur à 50	H	0	0	0	4	4
	F	0	1	0	0	1
Total		2	4	0	10	16

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Le **Conseil d'Administration** du Groupe, composé d'un total de 6 hommes, n'a pas perçu de rémunération pour l'exercice de ses fonctions en tant que membres du Conseil d'Administration. Cependant, 2 de ces membres exercent des tâches de **Haute Direction**, ayant perçu un total de 2.521.227 euros (7.043.662 € en 2023 et 857.918 € en 2022), la rémunération moyenne étant de 1.260.613 euros pour l'année 2024 (3.521.831 euros de rémunération moyenne en 2023 et 428.959 euros de rémunération moyenne en 2022).

Par ailleurs, les rémunérations de l'ORGANISATION sont conformes aux dispositions des différentes conventions collectives applicables et tiennent toujours compte des fonctions exercées et du parcours professionnel de chaque salarié. Pour cette raison, et concernant le reste des effectifs de l'organisation, le tableau suivant présente les **rémunérations moyennes** ventilées par genre, âge et catégorie professionnelle

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES (EN EUROS) - 2024						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	-	24.129	-	15.754	16.950
	F	-	15.974	-	5.507	13.881
Entre 30 et 50	H	104.410	37.055	55.598	23.589	43.323
	F	39.451	33.667	27.048	6.633	33.546
Supérieur à 50	H	197.637	53.914	69.900	19.991	87.989
	F	106.560	44.058	43.340	-	64.796
Total		129.135	35.186	53.321	21.248	49.210

À titre comparatif, les données de la période précédente sont les suivantes :

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES (EN EUROS) - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	30.000	22.083	35.996	17.556	20.775
	F	-	17.504	-	-	17.504
Entre 30 et 50	H	83.140	33.620	55.049	19.760	37.956
	F	44.982	27.334	35.945	5.648	28.533
Supérieur à 50	H	174.188	37.313	56.767	15.575	80.212
	F	103.760	37.350	51.434	-	58.867
Total		113.449	30.353	51.854	18.286	44.333

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Cependant, en raison des différences existant entre les divers pays où le Groupe opère, les rémunérations moyennes des personnes travaillant sont présentées ci-après en fonction de leur origine :

ESPAGNE, PORTUGAL, FRANCE, ITALIE ET ÉTATS-UNIS

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES (EN EUROS) - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	-	24.129	-	21.216	21.863
	F	-	23.198	-	-	23.198
Entre 30 et 50	H	110.670	41.194	74.680	28.351	51.793
	F	56.856	34.168	44.541	-	35.635
Supérieur à 50	H	195.314	53.914	77.319	27.935	113.787
	F	106.560	44.058	62.296	-	67.682
Total		140.709	37.314	70.955	27.370	58.751

HONGRIE, TURQUIE ET MAROC

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES (EN EUROS) - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	-	-	-	8.108	8.108
	F	-	8.751	-	5.507	7.670
Entre 30 et 50	H	54.329	20.501	26.974	13.224	19.424
	F	30.749	24.900	9.554	6.633	23.623
Supérieur à 50	H	232.483	-	55.063	12.047	30.865
	F	-	-	24.384	-	24.384
Total		66.305	18.867	28.128	11.724	21.235



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Comparaison avec l'année précédente :

ESPAGNE, PORTUGAL, FRANCE, ITALIE ET ÉTATS-UNIS

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES (EN EUROS) - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	30.000	22.083	35.996	20.304	23.323
	F	-	22.500	-	-	22.500
Entre 30 et 50	H	106.643	37.929	75.117	22.560	44.839
	F	45.349	28.098	35.945	-	29.588
Supérieur à 50	H	176.809	44.929	56.767	22.315	103.366
	F	103.760	37.965	51.434	-	61.019
Total		127.736	31.985	59.708	22.270	51.436

HONGRIE, TURQUIE ET MAROC

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES (EN EUROS) - 2023						
ÂGE	GENRE/ CATÉGORIE	CADRES ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRATEURS	TOTAL
Mineurs de 30	H	-	-	-	9.311	9.311
	F	-	7.513	-	-	7.513
Entre 30 et 50	H	36.133	23.156	28.293	11.959	21.527
	F	43.878	22.754	-	5.648	23.256
Supérieur à 50	H	154.536	22.080	-	8.835	30.596
	F	-	33.042	-	-	33.042
Total		60.588	22.578	28.293	10.317	23.525



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



ÉCART SALARIAL

L'écart salarial entre les genres est défini par le fait que les femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes pour un travail de valeur égale. À cet égard, les différences salariales sont calculées comme suit :

Écart salarial = (Rémunération hommes – Rémunération femmes) / Rémunération hommes

Ainsi, compte tenu des rémunérations moyennes des personnes appartenant à chacune des catégories professionnelles proposées, l'écart salarial global du Groupe GME est de 26 % (29 % en 2023 et 36 % en 2022).

ÉCART SALARIAL - 2024			
CATÉGORIE / GENRE	HOMMES	FEMMES	ÉCART SALARIAL
Cadres et cadres intermédiaires	148.282	69.955	53%
Personnel administratif	37.326	33.919	9%
Personnel commercial	58.898	35.194	40%
Opérateurs	21.585	6.070	72%
Total	53.207	39.158	26%

À titre comparatif, les données de la période précédente sont les suivantes :

ÉCART SALARIAL - 2023			
CATÉGORIE / GENRE	HOMMES	FEMMES	ÉCART SALARIAL
Cadres et cadres intermédiaires	121.465	74.371	39%
Personnel administratif	33.604	28.290	16%
Personnel commercial	53.487	43.690	18%
Opérateurs	18.438	5.648	69%
Total	48.396	34.177	29%

À cet égard, il est important de souligner que les résultats précédents, tant pour chacune des catégories envisagées que pour le total, sont basés sur les rémunérations moyennes de tous les pays dans lesquels le Groupe GME opère ; il convient donc de tenir compte des éléments suivants :

- Les salaires des pays étant très différents, les rémunérations moyennes dans chacun de ces pays sont très différentes. étant inférieurs en Europe de l'Est, en Asie et en Afrique par rapport au reste de l'Europe et aux ÉTATS-UNIS.
- Dans certains pays, notamment en Europe de l'Est, en Asie et en Afrique, les effectifs sont majoritairement masculins, ce qui entraîne une variation des résultats globaux.

Enfin, et dans le même domaine, il convient de signaler qu'aucun versement n'est effectué à des systèmes de prévoyance ou d'épargne à long terme.

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à la législation en vigueur et aux conventions collectives applicables (dont la plus notable est la Convention du Commerce des Combustibles solides), l'ORGANISATION du travail relève de la compétence et de la responsabilité de l'entreprise, le nombre total d'heures de travail n'excédant jamais 1792 heures effectives par an, et les périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire étant toujours respectées.

ABSENTÉISME

Le Groupe GME reconnaît le problème lié à l'absentéisme et est pleinement conscient que sa réduction implique à la fois une augmentation de la présence du personnel au poste de travail et une organisation correcte de l'entreprise, ainsi que des conditions adéquates en matière de santé et de sécurité, afin de protéger efficacement la santé physique et mentale des employés.

Le tableau suivant présente les données d'absentéisme du Groupe :

JOURS D'ABSENTÉISME*	
2024 **	2.533
2023	1.594

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

** L'augmentation des heures d'absentéisme est liée à une augmentation des arrêts de travail pour IT (incapacité temporaire).

DÉCONNEXION PROFESSIONNELLE

Le développement technologique actuel permet la communication entre les personnes travaillant et leur environnement de travail via des dispositifs numériques, indépendamment du moment et du lieu. Cependant, il existe habituellement un usage abusif de ces mécanismes, qui confond le temps de travail avec le temps de repos. C'est pourquoi, afin de garantir le respect du temps de repos, des autorisations et des périodes de vacances, ainsi que l'intimité familiale et personnelle des personnes travaillant, GME assure la déconnexion numérique, bien que, pour le moment, aucune politique formalisée ne soit disponible

CONCILIATION

Le Groupe considère que son principal actif est son personnel. Par conséquent, il est essentiel pour l'organisation de pouvoir favoriser la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle de l'ensemble des personnes travaillant qui le composent. Ainsi, certaines des meilleures pratiques en la matière ont été progressivement introduites , notamment la flexibilité des horaires et la journée continue de travail dans les bureaux les vendredis et pendant les mois d'été. La journée continue s'applique aussi bien aux entrepôts qu'aux bureaux.

GME, par ailleurs, a élaboré une **Politique de télétravail** depuis 2020, dans l'objectif de réguler le travail à distance pour toutes les personnes travaillant dont l'activité professionnelle requiert une présence physique et continue, ainsi que d'aider les responsables directs et les membres de l'équipe à appréhender la systématique de travail décrite dans ledit document, de même que les droits et responsabilités qui y sont associés.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'une des priorités majeures du Groupe GME est la protection de la santé et de la sécurité de toutes les personnes travaillant, comme l'indique son Code éthique . À cette fin, des politiques et des procédures ont été adoptées afin de garantir le respect de toutes les exigences légales et autres dispositions réglementaires relatives à la prévention des risques professionnels, ainsi que des normes industrielles en matière de sécurité.

De plus, et dans le cadre du Système intégré de gestion, l'ORGANISATION a intégré la Prévention des Risques Professionnels dans ce système , qui est certifié depuis 2023 selon les normes de l'ISO **45001**, comme preuve de son engagement envers la santé et sécurité des personnes.

D'autre part, le Groupe dispose d'un **Plan d'urgence** qui, associé à une planification de nature préventive, vise à définir la séquence d'actions à développer pour le contrôle initial des urgences susceptibles de survenir, en planifiant de manière optimale l'utilisation de l'organisation humaine et des moyens techniques prévus afin de réduire au minimum les conséquences possibles pouvant découler d'une situation d'urgence .

Conscients que le respect de ce qui précède est le fruit de la coopération et de l'engagement de toutes les personnes du Groupe, les procédures correspondantes ont été mises en œuvre afin que l'ensemble des personnes travaillant soit **informé et formé** correctement, que ce soit au moment de leur intégration dans l'entreprise ou de manière périodique lorsque des changements le nécessitent, en particulier les personnes travaillant chargées du chargement et du déchargement des matériaux .

Pour ce faire, GME dispose de procédures écrites actualisées, associées aux différentes activités développées au sein de l'organisation, et les maintient à jour ; celles-ci décrivent les spécifications de chacune et détaillent les aspects les plus pertinents en matière de santé et sécurité.

De même, l'organisation dispose d'une documentation graphique associée à ce contenu, parmi laquelle il convient de souligner le **dépliant de sécurité** et sa diffusion auprès de toutes les personnes travaillant qui composent les effectifs, indépendamment du poste qu'elles occupent et des fonctions qu'elles exercent.

En outre, et dans la continuité de ce même domaine, GME offre une série d'avantages sociaux aux personnes travaillant afin de promouvoir

l'acquisition d'habitudes de vie saines, parmi lesquels il convient de souligner la mise à disposition d'une assurance maladie privée et l'accès récurrent à des fruits au sein des bureaux et des centres de travail.

De même, tous les deux ans, des évaluations des risques psychosociaux sont réalisées pour tous les centres du Groupe par le biais d'un cabinet de conseil externe afin d'établir des actions d'amélioration en cas de risque potentiel détecté.

ACCIDENTALITÉ

Ci-dessous sont présentées les principales données de sinistralité de l'organisation survenues au cours de l'année 2024 :

DONNÉES DE SINISTRALITÉ - 2024			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Accidents sans arrêt de travail	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	9	0	9
Jours d'arrêt de travail	385	0	385
Maladies professionnelles	0	0	0

À titre comparatif, les données de la période précédente sont les suivantes :

DONNÉES DE SINISTRALITÉ - 2023			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Accidents sans arrêt de travail	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	2	0	2
Jours d'arrêt de travail	223	0	223
Maladies professionnelles	0	0	0

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



5.4. RELATIONS SOCIALES

La communication interne de GME est principalement gérée par la direction des ressources humaines, bien qu'également par les différents départements ou domaines qui composent l'organisation.

À cet égard, l'organisation s'engage en faveur d'une communication ouverte et réciproque avec toutes les personnes travaillant au sein des effectifs et, nonobstant l'absence de représentation légale des travailleurs, le Groupe s'engage à communiquer les informations pertinentes, au moyen de réunions périodiques et d'autres canaux de communication internes tels que des applications mobiles ou des plateformes de messagerie instantanée.

Parmi ceux-ci, il convient de souligner le canal d'alerte interne, qui sera expliqué ultérieurement, où les personnes travaillant peuvent

5.5. FORMATION

Pour le Groupe GME, la formation est un instrument destiné à promouvoir le développement personnel et professionnel des personnes travaillant et, ainsi, à répondre aux besoins d'amélioration de leur performance ou d'adaptation de leurs connaissances et aptitudes en vue d'atteindre les objectifs fixés. Afin de pouvoir y répondre de manière adéquate, une **procédure interne** a été développée pour fournir une méthode permettant d'identifier les besoins en formation de chacun des employés du Groupe, ainsi que pour gérer, exécuter et évaluer les actions de formation initiées.

Afin de pouvoir respecter les dispositions du plan de formation de l'organisation et, en outre, d'assurer le suivi des actions de formation mises en œuvre, GME dispose d'une plateforme interne de formation, par l'intermédiaire de laquelle les personnes travaillant peuvent stimuler leur croissance et leur développement professionnel.

Dans cette même optique, il convient de mentionner que toute personne travaillant qui décide de suivre une FORMATION de sa propre initiative peut soumettre une proposition à son responsable direct. Ce dernier traitera le sujet avec le département des ressources humaines, analysant la viabilité de sa mise en œuvre.

communiquer, de manière totalement confidentielle, tout fait de non-conformité qui aurait lieu au sein de l'ORGANISATION.

De même, tout el PERSONNEL agit en tant que membre effectif au sein des équipes de travail constituées, réalisant les tâches assignées, coopérant et aidant les autres, étant sensible aux besoins d'autrui, ayant une bonne volonté d'apprendre, partageant les connaissances et étant positif.

Concrètement, toutes les personnes travaillant appartenant à des filiales du périmètre espagnol sont couvertes par les conventions applicables. Dans le cas des filiales internationales, l'existence de conventions collectives n'est pas une obligation.

Par ailleurs, et tout aussi notable, l'ORGANISATION favorise les **réunions d'équipe** entre les différentes personnes travaillant et leurs responsables directs, afin de maintenir une communication ouverte, un échange d'informations et un retour d'information continu entre les deux parties.

Ainsi, le tableau suivant présente les données relatives aux heures de FORMATION dispensées au sein de l'ORGANISATION pendant la période couverte par le rapport :

HEURES DE FORMATION					
	DIRIGEANTS ET CADRES INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINIS- TRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OPÉRA- TEURS	TOTAL
2024*	1.485	2.786	84	1.605	5.960
2023	779	1.575	49	431	2.834

* L'augmentation des heures de formation est liée au fait qu'au cours de l'exercice 2024, des employés suivent des formations de longue durée, telles que des masters et des cours supérieurs. De plus, le programme de formation lié à la prévention des risques professionnels (PRL) pour les nouvelles recrues a été élargi.

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

Dans le cadre de son engagement envers les personnes, le Groupe GME œuvre en faveur des groupes les plus vulnérables, en déployant des efforts pour promouvoir et renforcer leur inclusion tout au long de la chaîne de valeur de l'organisation. De même, et en ce qui concerne l'accessibilité, tous les centres

5.7. ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Le Groupe GME a pour objectif de se conformer à tous les aspects de la Loi 3/2007 du 22 mars, qui vise à atteindre l'égalité effective entre les femmes et les hommes sur le plan professionnel. L'ORGANISATION, à travers son **Code éthique**, déclare son engagement dans le développement et la mise en œuvre de valeurs et de politiques qui intègrent l'égalité de traitement et d'opportunités sans discrimination, garantissant et maintenant des espaces de travail exempts d'inégalités, où la dignité des personnes travaillant est respectée et leur développement est facilité

De même, GME a élaboré un **Plan d'égalité** dans le but de garantir l'égalité de traitement et d'opportunités entre les hommes et les femmes au sein des effectifs, s'engageant à assurer que toutes les personnes travaillant exercent leur activité dans un environnement professionnel, sûr et exempt de discrimination, qui promeut l'égalité des chances pour les employés et interdit les pratiques discriminatoires de tout type.

Dans ce même domaine, et en accord avec le contenu du Plan d'égalité, les processus de sélection et de promotion interne sont mis en œuvre selon une perspective de genre. Ainsi, les recrutements du personnel au sein de l'organisation sont régis par des procédures de recrutement et de sélection afin de garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, le Groupe dispose également d'un **Protocole de prévention et de gestion du harcèlement au travail**, dont l'objectif principal est de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir, éviter et éradiquer le harcèlement au travail, en définissant les actions requises pour l'enquête, la poursuite et la sanction de tels comportements, le cas échéant, et en fournissant aux personnes travaillant la procédure adéquate pour déposer les plaintes et signalements associés, grâce à la mise en œuvre et à la diffusion de ce document via un **Canal de signalement** spécialisé dans les questions de harcèlement au travail.

de travail de l'entreprise respectent les dispositions de la législation en vigueur en la matière, en éliminant toutes les barrières physiques susceptibles d'entraver l'intégration de ces personnes et en mettant en œuvre des mesures qui les aident à se sentir pleinement intégrées au système.

Enfin, dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances sans discrimination, GME intègre toutes les conditions relevant de la diversité, parmi lesquelles il convient de souligner celles liées à la race, à l'origine ethnique, au genre, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la religion, au handicap ou à toute autre situation rendant la personne susceptible d'être incluse dans un groupe minoritaire.

Par conséquent, en 2025, le Groupe intégrera une politique LGBTI, afin de promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances, ainsi que de prévenir la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre.

BIEN-ÊTRE ET APPARTENANCE

GME s'efforce continuellement de maintenir un climat de travail optimal et aligné sur les besoins et les préférences des employés, élément fondamental pour la bonne performance du Groupe.

Par conséquent, GME cherche à combiner son engagement envers le personnel et envers la communauté, en s'efforçant de promouvoir des actions de solidarité bénéfiques pour les groupes en situation de vulnérabilité. Ainsi, par l'intermédiaire de l'Association Galbán, située dans les Asturies, les employés ont participé activement en accumulant des kilomètres lors de diverses activités sportives, le total des kilomètres parcourus étant ensuite converti en contribution financière pour l'Association

En ce qui concerne les expériences des employés, divers événements et activités sont organisés, allant des fêtes et colis de Noël aux activités annuelles, qui visent à promouvoir le travail d'équipe et à renforcer les liens entre les collaborateurs, afin d'optimiser l'organisation du travail dans chacun des bureaux et entrepôts.

6.

DROITS HUMAINS



6. DROITS HUMAINS

Le Groupe GME manifeste un engagement solide afin d'assurer le respect des droits humains. Outre le respect des exigences de la législation en vigueur qui lui est applicable, la société s'engage étroitement à respecter les droits humains internationalement reconnus dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes relatifs aux droits établis par l'Organisation internationale du Travail concernant les Principes et Droits Fondamentaux au Travail ainsi que les huit Conventions Fondamentales qui les développent.

L'organisation identifie et évalue les risques en matière de droits humains en fonction de son contexte géographique et des relations commerciales de sa chaîne de valeur. Pour cette dernière, les personnes constituent le pilier fondamental sur lequel repose l'entreprise ; il est donc primordial d'instaurer les principes éthiques et d'action qui doivent guider chaque étape, en créant un environnement de travail caractérisé par la responsabilité personnelle, l'engagement, la droiture, la loyauté et le respect. À cet égard, à travers son **Code éthique**, le Groupe détaille les concepts fondamentaux des politiques et procédures de GME qui doivent être connus et appliqués par tous les administrateurs, dirigeants, employés et collaborateurs de l'ORGANISATION. Plus précisément, ledit document fournit un cadre à suivre, les points les plus importants étant ceux énumérés ci-dessous

- Les employés et collaborateurs de l'ORGANISATION doivent respecter les lois, en coopérant activement avec les autorités administratives, policières et judiciaires, si nécessaire, et doivent être informés à tout moment du contenu des dispositions légales applicables à leur domaine d'activité.
- L'ORGANISATION respecte et promeut la concurrence libre, loyale et honnête, en démontrant son engagement absolu et au plus haut niveau envers le respect de la réglementation en matière de concurrence dans toutes les juridictions où elle est présente.
- Une conduite durable s'étend au-delà du respect de l'environnement et des normes de santé et sécurité au travail ; c'est pourquoi l'organisation s'engage à une utilisation efficace des ressources conformément à la réglementation applicable à son activité.

De même, comme mentionné précédemment, GME garantit l'**égalité des chances** et la gestion de la diversité au sein de l'organisation, ceci étant un élément fondamental de son identité corporative, car il existe un contrôle et un suivi continus pour assurer ces principes.

L'organisation n'applique aucun critère discriminatoire de quelque type que ce soit au cours de ses processus internes, quelle qu'en soit leur finalité. Pour cela, et particulièrement lors des processus liés à la **gestion du personnel**, l'organisation se fonde uniquement sur l'**objectivité** des aptitudes et la valeur de ses employés, tant dans les processus de sélection et d'embauche de nouveaux professionnels que dans les processus de promotion interne, incluant les actions de formation et la rémunération salariale.

Dans cette même optique, les employés et collaborateurs de l'ORGANISATION doivent interagir entre eux et avec des tiers avec respect et considération, excluant toute discrimination pour quelque motif que ce soit et maintenant un environnement de travail exempt de conduite de harcèlement ou d'intimidation.

Par ailleurs, au-delà du respect de la réglementation en vigueur, GME soutient le droit d'exercer la liberté d'association et de négociation collective, respectant le droit des personnes travaillant de s'affilier librement à la section syndicale qu'elles jugent opportune, éliminant tout type de discrimination envers ceux qui pourraient exercer ce type d'activité.

De même, il manifeste son rejet total du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire, et ne s'associe donc avec aucun collaborateur de quelque type que ce soit qui imposerait des conditions d'EMPLOI qui enfreindraient la légalité.

Enfin, et afin de se conformer aux lois, règlements et à la politique de l'entreprise applicables à leur travail, tous les professionnels qui composent les effectifs de GME sont responsables de s'informer et de solliciter des conseils si nécessaire ; il convient de souligner la création du Comité éthique. Ce Comité, à son tour, se réunit périodiquement pour veiller au respect des politiques et procédures en la matière, ainsi qu'à la promotion d'autres actions de prévention et de contrôle des cas de violation.

Dans cette optique, GME a mis en place des **canaux de dénonciation**, tant internes qu'externes, afin de permettre le signalement, de manière totalement confidentielle et sans crainte de représailles, de tout manquement aux principes mentionnés. Néanmoins, toutes les dénonciations doivent être faites de bonne foi et ne pas être formulées sur la base de suppositions, de sorte qu'elles doivent toutes être soumises via le système établi dans une procédure interne.

À cet égard, il convient de mentionner que, durant la période couverte par le rapport, l'année 2023, le Groupe n'a reçu aucune plainte, de quelque nature que ce soit, pour violation des droits humains, comme ce fut le cas lors de l'exercice précédent.



7.

CORRUPTION ET POTS-DE-VIN



7. CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION, DES POTS-DE-VIN ET DU BLANCHIMENT DE CAPITAUX

Dans le cadre de son engagement envers le strict respect des lois applicables, ainsi que l'intégrité et la transparence qui régissent son action, l'organisation considère l'intégrité comme une partie essentielle de sa culture et de ses valeurs d'entreprise, comme en témoignent les principales politiques, protocoles et procédures de l'organisation.

À cet égard, le Groupe procède à l'identification et à l'évaluation des risques potentiels de commission des délits pénaux définis dans la réglementation de référence applicable à son activité, ayant développé un **Modèle de prévention des risques pénaux** pour leur prévention, qui inclut les procédures, les réglementations internes et les activités de surveillance et de contrôle, ainsi que de formation et de suivi, nécessaires à cette fin.

En relation avec ce qui précède, et comme partie intégrante d'un tout, l'ORGANISATION est régie par les principes fondamentaux d'action établis dans le **Code éthique** d'applicabilité. Par son intermédiaire, GME a pour objectif de diriger ses activités selon les plus hauts standards d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité, reconnaissant l'importance de l'ensemble des personnes travaillant qui la composent.

De manière spécifique, en prévention du **blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme**, le Code éthique mentionne que l'ORGANISATION établit des relations avec les clients, partenaires et autres collaborateurs commerciaux en tenant uniquement compte de leur compétence professionnelle, devant adopter les mesures de conformité opportunes dans les opérations ou activités où un risque de ce type est identifié.

De cette façon, et compte tenu de l'importance que cet aspect doit avoir, GME a élaboré un **Manuel de prévention et d'action contre le blanchiment de capitaux** afin d'établir les règles et procédures nécessaires au respect de la législation en vigueur relative à la prévention et à l'action contre le blanchiment de capitaux, ainsi que pour empêcher qu'il puisse être utilisé dans le financement du terrorisme ou d'autres activités délictueuses.

Par ailleurs, au sein du Code éthique, il est également souligné que tout le personnel doit exercer son travail de manière loyale, en privilégiant les intérêts de l'entreprise par rapport aux siens propres et en évitant les activités, relations ou circonstances dans lesquelles des **conflits d'intérêts** pourraient survenir.

De plus, dans ce même document, en matière de prévention de la **corruption et de la subornation**, il est clairement stipulé l'interdiction totale d'offrir tout type d'avantage illicite aux personnes d'autres entreprises afin de favoriser l'embauche ou l'acquisition des services de l'organisation.

Afin que tous les principes fondamentaux d'action énoncés dans le Code éthique puissent se concrétiser et s'étendre à l'ensemble de la chaîne de valeur de l'organisation, le Groupe utilise les différents canaux de communication qu'il a mis en place pour informer ses entreprises partenaires et ses clients, les encourageant tous à les intégrer dans leur propre structure.

Par ailleurs, et en accord avec ce qui précède, GME a élaboré une Politique anticorruption, dont l'application est obligatoire pour tous les administrateurs, dirigeants, employés et collaborateurs du Groupe. Cette politique vise à développer les principes et valeurs présents dans le Code éthique relatifs à l'engagement de l'organisation en matière de prévention de la corruption, tel que stipulé dans le document susmentionné. Cette politique établit des critères et des procédures afin de prévenir les actes de corruption, ainsi que les conflits d'intérêts qui pourraient survenir dans les activités courantes et de commercialisation réalisées par le personnel ou d'autres collaborateurs liés.

De même, l'ORGANISATION dispose d'une **Politique de concurrence**, également applicable aux administrateurs, dirigeants et employés, afin d'établir des critères et des procédures pour prévenir et détecter rapidement les actes et comportements pouvant restreindre la concurrence dans les relations commerciales et pouvant entraîner des sanctions administratives, civiles et même pénales.

De plus, la **protection des données** personnelles est d'une importance capitale pour le Groupe. C'est pourquoi, dans le cadre de ses activités commerciales, il s'engage à garantir la protection des données personnelles de ses employés, fournisseurs et clients, que ce soit lors de la collecte, du traitement, du stockage ou du transfert de celles-ci.



7. CORRUPTION ET POTS-DE-VIN

Enfin, et afin de garantir la connaissance pleine et effective de ce qui est établi dans les documents régissant l'ORGANISATION, GME s'engage à maintenir **informées et formées** toutes les personnes travaillant qui composent les effectifs. Plus précisément, outre la mise en œuvre d'actions de formation en la matière à destination des administrateurs, dirigeants et employés, l'organisation a établi des procédures internes centralisées par le **Comité éthique** susmentionné, parmi lesquelles figurent :

- Identifier les activités de l'organisation dans le cadre desquelles les infractions à prévenir pourraient être commises.
- Établir, développer, coordonner et diffuser les protocoles et procédures qui précisent le processus de formation de la volonté, d'adaptation des décisions et de leur exécution.
- Prévoir des obligations de formation pour l'entreprise concernant les principes éthiques de l'organisation, la tolérance zéro face aux comportements délictueux ou contraires à l'éthique, et les procédures mises à leur disposition pour y faire face.
- Mettre en place et gérer des canaux permettant la communication de risques, d'incidents ou de manquements potentiels au sein de l'organisation, en dirigeant et en documentant leur investigation.
- Agir en tant qu'organe consultatif sur le fonctionnement des politiques et procédures de l'organisation.

Enfin, et à ce jour, il convient de souligner qu'aucun cas de corruption ou de versement de pots-de-vin n'a été recensé au sein de l'organisation.

CONTRIBUTIONS AUX FONDATIONS ET ENTITÉS À BUT NON LUCRATIF

Parmi les projets stratégiques à long terme du Groupe figurent également ceux relatifs à l'engagement de contribuer à créer une société meilleure, en favorisant des aspects tels que la recherche médicale, la culture, l'art, la formation et le développement professionnel, entre autres. Cependant, quoi qu'il en soit, le respect des dispositions susmentionnées est également assuré avant d'entamer toute collaboration

Au cours de l'année 2024, le Groupe a effectué des contributions à des fondations et entités à but non lucratif pour un montant total de 29 442 € (26 264 € en 2023 et 19 670 € en 2022). De plus, afin de promouvoir le sport dans le domaine social, le Groupe participe, chaque fois que possible, au parrainage d'événements sportifs.



8.

INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE

8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉ-
VELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES



8. INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE

8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES



8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'engagement du Groupe GME en matière de responsabilité sociale consiste à œuvrer pour le développement durable, lequel s'entend comme l'équilibre entre les résultats économiques, l'impact social positif qu'il génère pour son environnement et la conservation de ce dernier, selon une approche transversale et avec une contribution de valeur pour l'ensemble de la société.

RELATION AVEC LES GROUPES DE PARTIES PRENANTES

D'une part, dans le cadre des activités et services qu'il développe, le Groupe est entièrement résolu à établir des relations et à interagir avec les entités ou groupes de personnes sur lesquels il peut avoir une influence significative et dont les actions, à leur tour, peuvent avoir une certaine répercussion sur la capacité de l'organisation à développer avec succès sa stratégie et à atteindre ses objectifs.

Pour ce faire, l'ORGANISATION s'efforce de faciliter et de maintenir une relation de dialogue avec ses parties prenantes, en mettant en œuvre des actions de coopération avec l'environnement, en facilitant et en maintenant un contact ouvert avec les parties intéressées, qu'elle articule à travers différents canaux et voies de communication, ayant par ailleurs pour objectif futur d'établir de nouveaux liens de partenariat.

- L'ORGANISATION assure une FORMATION continue et promeut l'EMPLOI de qualité pour maintenir motivées les personnes travaillant qui composent ses effectifs.
- Les relations avec les actionnaires sont gérées en permanence pour assurer le succès à long terme de l'ORGANISATION.
- L'ORGANISATION doit attirer et retenir les clients en offrant des produits et services qui permettent de satisfaire leurs besoins, en leur offrant toujours un excellent service grâce à un service client constant.
- Les entreprises fournisseuses doivent fournir les ressources nécessaires pour que l'ORGANISATION puisse mener à bien ses activités, il est donc d'une importance vitale d'établir des relations de confiance avec celles-ci.
- L'ORGANISATION s'efforce d'apporter une valeur ajoutée aux produits et services, et de se distinguer de ses concurrents.

ENGAGEMENT ENVERS LA SOCIÉTÉ

GME contribue au développement durable par son activité, la création continue d'EMPLOIS de qualité, stables et assortis d'une rémunération qui tient compte non seulement des personnes, mais aussi des succès de l'entreprise, étant particulièrement pertinente.

De même, elle définit des STRATÉGIES de développement et d'implantation de nouvelles technologies et d'innovation produit, qui lui permettent de renforcer sa compétitivité dans un environnement en mutation, bien que le Groupe n'ait pas connu de changements significatifs.

De même, l'activité de l'ORGANISATION favorise le développement industriel des petites et moyennes entreprises, garantes du tissu économique local où elle opère.

De plus, l'ORGANISATION s'engage pleinement à avoir un impact positif sur l'environnement dans lequel elle opère, encourageant toutes les personnes travaillant qui composent les effectifs à s'impliquer et à participer activement au développement durable des communautés locales. De cette manière, le Groupe collabore avec des organisations, dans la limite de ses capacités, telles que celles énumérées ci-dessous :

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

En ce qui concerne le changement climatique, GME s'efforce de le combattre et de contribuer à la cause en lien avec la consommation de ressources naturelles et la production de polluants et de déchets, ainsi qu'il a été traité précédemment.

Enfin, il convient d'indiquer que le Groupe GME est en phase avec l'environnement dans lequel il opère en ce qui concerne les relations entretenues avec les acteurs de la société, en collaborant et en soutenant leur développement économique, ainsi qu'en favorisant l'utilisation de produits issus de la biomasse, en étant certifié Sure et en investissant récemment dans des projets qui travaillent avec ces matériaux.

8. INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE

8.1. ENGAGEMENT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES

8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Dans le cadre de sa stratégie d'entreprise et en accord avec les engagements énoncés dans le **Code éthique**, GME met un accent particulier sur le développement et le maintien d'une chaîne de valeur responsable. Comme indiqué, l'organisation vise à maintenir un dialogue constant avec toutes les parties prenantes, y compris les entreprises fournisseurs et les collaborateurs externes.

Plus précisément, et en ligne avec ce qui précède, les processus de sélection des entreprises fournisseurs du Groupe sont fondés sur des critères d'impartialité, d'objectivité, de qualité, d'opportunité et de coût. À leur tour, les administrateurs, les dirigeants et les employés de l'organisation doivent s'engager à promouvoir activement ces critères auprès de tous leurs collaborateurs, en leur fournissant les informations nécessaires et en les encourageant à souscrire à des clauses éthiques par le biais des relations contractuelles qui pourraient être établies.

Dans cette même optique, l'organisation a élaboré une **Politique d'achats** qui vise à vérifier l'aptitude des fournisseurs et sous-traitants à fournir des matières premières, des matériaux et d'autres services conformément aux exigences de qualité définies par l'organisation, ainsi qu'à définir le fonctionnement de la communication des exigences environnementales aux entreprises collaboratrices qui génèrent des aspects environnementaux significatifs.

Conformément à son objectif de diversification vers des produits et services plus durables, comme mentionné précédemment, GME Woodpелlets a introduit la biomasse dans son portefeuille de produits. Dans ce sens, l'ORGANISATION promeut les matières premières certifiées PEFC afin d'assurer une durabilité forestière avec une perspective locale qui génère des bénéfices tout au long de la chaîne de valeur.

Par conséquent, et en règle générale, tous les fournisseurs et sous-traitants du Groupe sont soumis à une approbation préalable au premier achat et à une évaluation continue par la suite, dans le but d'assurer leur capacité d'approvisionnement conformément aux exigences établies et de vérifier leur conformité dans le temps au moyen de questionnaires. À cette fin, le Groupe GME utilise habituellement une procédure pour l'**évaluation des fournisseurs**, où sont spécifiés les critères d'évaluation, parmi lesquels se distinguent notamment les aspects environnementaux.

Enfin, bien que l'ORGANISATION fasse preuve d'un engagement concernant l'intégration des aspects liés à la durabilité, comme indiqué, elle ne réalise pas spécifiquement de processus d'audit auprès des entreprises fournisseurs avec lesquelles elle établit un type de relation.

8.3. CONSOMMATEURS

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS

Conformément aux dispositions du **Code éthique**, GME respecte la législation en vigueur en matière de protection des données concernant l'acquisition, la conservation et l'utilisation des données personnelles, et les personnes travaillant ayant accès à ces informations n'en font usage que dans le but pour lequel elles ont été collectées, en respectant les plus hauts niveaux de confidentialité.

Par ailleurs, bien que dans le même domaine, le Groupe est certifié selon la **ISO 9001**, laquelle est associée à la **Politique intégrée** de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail, par laquelle l'organisation prend les engagements suivants en matière de qualité :

- Orienter les processus d'amélioration continue vers l'augmentation de l'efficacité du Système intégré de gestion et, concrètement, la qualité des services, en établissant les contrôles nécessaires pour les entrées de ressources, les procédures internes et les sorties qui peuvent en découler.
- Établir des canaux actifs d'échange d'informations et de coopération avec toutes les parties prenantes afin d'améliorer de manière progressive et continue l'activité de l'entreprise.



8.
INFORMATIONS SUR
L'ENTREPRISE

8.1.
ENGAGEMENT EN FAVEUR DU
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

8.2.
SOUS-TRAITANCE
ET FOURNISSEURS

8.3.
CONSOMMATEURS

8.4.
INFORMATIONS FISCALES

Par conséquent, la qualité est un attribut intrinsèque de GME, englobant l'ensemble de l'activité de l'organisation dans le but d'agir de manière efficace dans ce domaine, tant pour les produits que pour les services, ainsi que pour la prévention des risques professionnels et la protection environnementale.

Pour cette raison, et malgré l'importance de ce qui a été mentionné, l'organisation considère que son principal atout est le personnel, l'attention personnalisée et orientée vers les besoins de chaque client, ainsi que le conseil basé sur les connaissances et les expériences antérieures, étant fondamentaux pour l'amélioration de la performance de son activité.

SYSTÈMES DE RÉCLAMATION ET D'INCIDENTS

En matière de clients, GME dispose d'un système de réclamations entièrement adapté à chacun des marchés où elle est présente.

8.4. INFORMATIONS FISCALES

Le Groupe GME, par l'intermédiaire de son Conseil d'administration, établit les comptes annuels et le rapport de gestion, lesquels sont ensuite approuvés. Dans cette optique, les indicateurs les plus significatifs en matière d'information fiscale de l'organisation sont présentés ci-après :

Table with 3 columns: PAYS, 2024, 2023. Rows include Espagne, Maroc, Portugal, France, Italie, Hongrie, Turquie, États-Unis, Nouvelle-Zélande, and Total.

L'activité est par ailleurs totalement intégrée dans la chaîne de valeur de l'organisation, ce qui permet de garantir l'enregistrement des réclamations effectuées, soit 18 réclamations au cours de l'année 2024 (22 réclamations en 2023 et 47 réclamations au cours de l'année 2022), ainsi que leur analyse et leur évaluation par le suivi de leur évolution dans le temps et la réponse des mesures mises en œuvre.

Dans cette même optique, l'organisation établit des directives efficaces pour recueillir, analyser et utiliser les informations sur la satisfaction du client. À cet égard, elle a développé une enquête de satisfaction basée sur la qualité du produit et du service, qu'elle met à la disposition des clients en tenant compte de la conformité aux exigences que doit avoir le produit ou le service, et de la satisfaction des besoins et attentes, afin d'avancer vers l'amélioration continue.

Table with 3 columns: PAYS, 2024, 2023. Rows include Espagne, Maroc, Portugal, France, Italie, Hongrie, Turquie, États-Unis, Nouvelle-Zélande, and Total.

SUBVENTIONS PUBLIQUES REÇUES

Au cours des exercices 2024 et 2023, aucune subvention n'a été reçue.

9.

INDEX DES CONTENUS GRI



9. INDEX DES CONTENUS GRI

BLOC	CONTENU	GRI	SECTION DU DOCUMENT
ORGANISATION			
DESCRIPTION DU MODÈLE COMMERCIAL	Environnement commercial (Nom de l'Organisation ; Activités, marques, produits et services ; Emplacement du siège social ; Emplacement des opérations ; Propriété et forme juridique ; Marchés desservis)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	3
	ORGANISATION et structure (Taille de l'ORGANISATION. Participations dans des entreprises du Groupe)	2-9a	3
	Objectifs, STRATÉGIES, politiques appliquées par le Groupe et leurs résultats	2-23a, 2-23b, 2-24a	3
PRINCIPAUX RISQUES	Relations commerciales, produits ou services pouvant avoir des effets négatifs dans ces domaines. Principaux impacts, risques et opportunités	2-6c	3
	Comment il gère ces risques, en expliquant les procédures utilisées pour les détecter et les évaluer	2-25a, 2-25a, 103-3	3
	Impacts détectés (ventilation des risques, notamment à court, moyen et long terme)	2-25a	3
ENVIRONNEMENT			
GESTION ENVIRONNEMENTALE	Effets actuels et prévisibles des activités de l'entreprise sur la santé et la sécurité	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3	4
	Procédures d'évaluation ou de certification environnementale		
	Ressources dédiées à la prévention des risques environnementaux		
	L'application du principe de précaution, mesures visant à prévenir, réduire ou réparer les émissions de carbone qui affectent gravement l'environnement		
	Le montant des provisions et garanties pour risques environnementaux		
POLLUTION	Mesures visant à prévenir, réduire ou réparer les émissions de carbone qui affectent gravement l'environnement	305-7a	4
ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS	Mesures de prévention, recyclage, réutilisation, autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	4
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	La consommation et l'approvisionnement en eau conformément aux limitations locales	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	4
	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	301-1a	4
	Consommation directe et indirecte d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	4
	Utilisation des énergies renouvelables	302-3	4



9. INDEX DES CONTENUS GRI

BLOC	CONTENU	GRI	SECTION DU DOCUMENT
ENVIRONNEMENT			
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Les éléments importants des émissions de gaz à effet de serre générées par les activités de l'entreprise, y compris l'utilisation des biens et services qu'elle produit	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	4
	Mesures adoptées pour s'adapter aux conséquences du changement climatique	N/A	4
	Objectifs de réduction établis volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cette fin	305-5a, 305-5d	4
PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ	Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité	304-1a, 304-3a	4
	Impacts causés par les activités ou opérations dans les zones protégées	304-2a, 304-2b	4
INFORMATIONS SUR LES QUESTIONS SOCIALES ET DE PERSONNEL			
EMPLOI	Nombre total et répartition des employés par sexe, âge, pays et classification professionnelle	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	5
	Nombre total et répartition des types de contrats de travail	2-7b	5
	Moyenne annuelle des contrats à durée indéterminée, des contrats temporaires et des contrats à temps partiel par sexe, âge et catégorie professionnelle	N/A	5
	Nombre de licenciements par sexe, âge et catégorie professionnelle	N/A	5
	Rémunérations moyennes et leur évolution, ventilées par sexe, âge et catégorie professionnelle ou à valeur égale	2-19a, 401-2	5
	Écart salarial : rémunération pour des postes identiques ou pour la moyenne de l'entreprise	405-2a	5
	Rémunération moyenne des conseillers et dirigeants, y compris la rémunération variable, les indemnités journalières et les indemnités	2-19a	5
	Païement aux systèmes de prévoyance et d'épargne à long terme	N/A	5
	Mise en œuvre de politiques de déconnexion professionnelle	201-3, 401-3	5
	Employés handicapés	405-1	5
ORGANISATION DU TRAVAIL	Nombre d'heures d'absentéisme	403-2	5
	Mesures de conciliation	401-3a, 401-3b	
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Conditions de santé et de sécurité au travail	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	5
	Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles, ventilés par sexe	403-9a, 403-10a	5



9. INDEX DES CONTENUS GRI

BLOC	CONTENU	GRI	SECTION DU DOCUMENT
INFORMATIONS SUR LES QUESTIONS SOCIALES ET DE PERSONNEL			
RELATIONS SOCIALES	Organisation du dialogue social, y compris les procédures d'information, de consultation et de négociation avec le personnel	402-1a, 402-1b	5
	Pourcentage d'employés couverts par une convention collective par pays	2-30a, 2-30b	5
	Bilan des conventions collectives, en particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail	407	5
FORMATION	Politiques mises en œuvre dans le domaine de la FORMATION	404-2a, 404-2b	5
	Nombre total d'heures de FORMATION par catégories professionnelles	404-1a	5
ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE	Mesures adoptées pour faciliter l'ACCESSIBILITÉ des groupes les plus vulnérables	N/A	5
ÉGALITÉ	Mesures adoptées pour promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes	406-1	5
	Plans d'égalité	N/A	5
	Mesures adoptées pour promouvoir l'EMPLOI	N/A	5
	Protocoles contre le harcèlement sexuel et en raison du sexe, l'intégration et l'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE des personnes handicapées	N/A	5
	Politique contre tout type de discrimination	406-1a	5
	Gestion de la DIVERSITÉ	N/A	5
INFORMATIONS SUR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME			
DROITS HUMAINS	Application des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	6
	Prévention des risques de violation des droits humains	412-2, 412-3	6
	Mesures visant à atténuer, gérer et réparer les abus éventuels commis	3-3, 412-2b	6
	Plaintes pour des cas de violation des droits humains	411-1a	6
	Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives à la liberté d'association et au droit à la négociation collective	407-1a, 407-1b	6
	Élimination de la discrimination en matière d'EMPLOI et de profession	406-1a	6
	Élimination du travail forcé ou obligatoire	409-1a, 409-1b	6
	Abolition effective du travail des enfants	408-1a, 408-1b, 408-1c	6



9. INDEX DES CONTENUS GRI

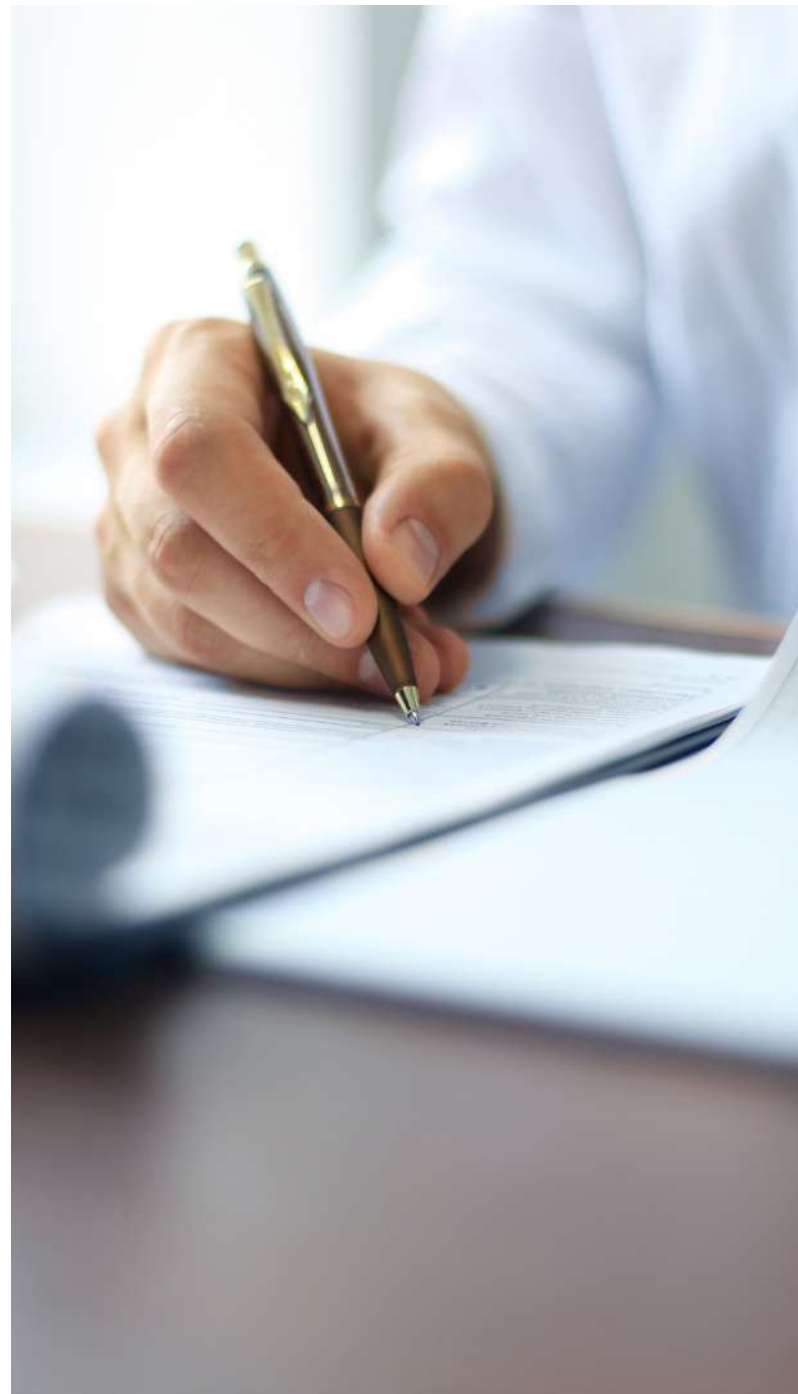
BLOC	CONTENU	GRI	SECTION DU DOCUMENT
INFORMATIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE SOBOREMENT			
CORRUPTION ET POTS-DE-VIN	Mesures adoptées pour prévenir la corruption et la concussion	3-3, 205-2, 205-3	7
	Mesures de lutte contre le blanchiment de capitaux	3-3, 205-2, 205-3	7
	Contributions aux fondations et entités à but non lucratif	415-1a	7
INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ			
ENGAGEMENTS ENVERS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	Impact de l'activité de la Société sur l'emploi et le développement local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	8
	Impact de l'activité de la société sur les populations locales et le territoire	203-1b, 203-2, 204-1	8
	Relations entretenues avec les acteurs des communautés locales et modalités de dialogue avec ceux-ci	2-29a	8
	Actions de partenariat ou de parrainage	2-28a, 413-1a	8
SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Inclusion des questions sociales, d'égalité des genres et environnementales dans la politique d'achats	N/A	8
	Prise en compte de la responsabilité sociale et environnementale des fournisseurs et sous-traitants dans les relations avec eux	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	8
CONSOMMATEURS	Mesures relatives à la santé et à la sécurité des consommateurs	416-1a, 416-2a, 417-1a	8
	Systèmes de réclamation, plaintes reçues et leur résolution	2-25b, 416-2, 418-1a	8
INFORMATIONS FISCALES	Bénéfices réalisés pays par pays	207-4	8
	Impôt sur les bénéfices payés	N/A	8
	Subventions publiques reçues	201-4a	8



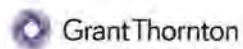
José Miguel Ortega
Directeur Général

Barcelone, le 28 juillet 2025

10. ■ RAPPORT DE VÉRIFICATION



10. RAPPORT DE VÉRIFICATION



Grant Thornton
Av. Diagonal, 615 pl. 10º
08028 Barcelone

T. + 34 93 206 39 00
F. + 34 93 206 39 10
E. Barcelona@es.gt.com
www.GrantThornton.es

RAPPORT DE VÉRIFICATION INDÉPENDANTE DE L'ÉTAT CONSOLIDÉ DES INFORMATIONS NON FINANCIÈRES DE GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. ET DES SOCIÉTÉS DÉPENDANTES POUR L'EXERCICE 2024

Aux associés de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. :

Nous avons effectué la vérification, avec une portée d'assurance limitée, de l'état consolidé des informations non financières ci-joint (ci-après EINF) correspondant à l'exercice annuel clos le 31 décembre 2024, de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. et des sociétés dépendantes (ci-après le Groupe).

Le contenu de la DPEF inclut des informations complémentaires à celles requises par la réglementation commerciale en vigueur en matière d'informations non financières (Loi 11/2018 du 28 décembre) qui n'ont pas fait l'objet de notre travail de vérification. À cet égard, notre travail s'est limité exclusivement à la vérification des informations identifiées dans le tableau « Indice des contenus GRI » inclus dans la DPEF ci-jointe.

Responsabilité de la Direction

La préparation de la DPEF, ainsi que son contenu, relèvent de la responsabilité de la Direction de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. La DPEF a été préparée conformément aux contenus figurant dans la réglementation commerciale en vigueur et suivant les critères des Sustainability Reporting Standards de la Global Reporting Initiative (normes GRI) sélectionnés, ainsi que d'autres critères décrits, conformément à ce qui est mentionné pour chaque matière dans le tableau « Indice des contenus GRI » dudit État.

Cette responsabilité inclut également la conception, la mise en œuvre et le maintien du contrôle interne jugé nécessaire pour permettre que l'EINF soit exempt d'anomalies significatives, qu'elles résultent de fraudes ou d'erreurs.

La Direction de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. est également responsable de définir, d'implanter, d'adapter et de maintenir les systèmes de gestion à partir desquels sont obtenues les informations nécessaires à la préparation de l'EINF.

Notre indépendance et notre gestion de la qualité

Nous avons respecté les exigences d'indépendance et les autres exigences éthiques du Code international de déontologie des professionnels comptables (y compris les normes internationales d'indépendance) de l'International Ethics Standards Board for Accountants (Code de déontologie de l'IESBA), lequel est fondé sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et de diligence professionnelles, de confidentialité et de comportement professionnel.

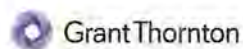
Notre cabinet applique la Norme Internationale de Gestion de la Qualité (NIGC) 1, qui exige qu'il conçoive, mette en œuvre et exploite un système de gestion de la qualité comprenant des politiques et des procédures relatives au respect des exigences éthiques, des normes professionnelles et des exigences légales et réglementaires applicables.

L'équipe de travail était composée de professionnels experts en révisions d'informations non financières et, plus spécifiquement, en informations sur la performance économique, sociale et environnementale.



ÉTAT DE
INFORMATION
NON FINANCIER 2024

10. RAPPORT DE VÉRIFICATION



Notre responsabilité

Notre responsabilité est d'exprimer nos conclusions dans un rapport de vérification indépendant à assurance limitée, fondé sur les travaux réalisés. Nous avons mené nos travaux conformément aux exigences établies par la Norme Internationale sur les Missions d'Assurance 3000 Révisée en vigueur, « Missions d'Assurance autres que les audits ou les examens d'informations financières historiques » (NIMA 3000 Révisée), publiée par le Conseil des Normes Internationales d'Audit et d'Assurance (IAASB) de la Fédération Internationale des Comptables (IFAC), et avec le Guide de procédure sur les missions de vérification de l'état de l'information non financière, émis par l'Institut des Censeurs Jurés de Comptes d'Espagne.

Dans le cadre d'une mission d'assurance limitée, les procédures mises en œuvre varient par leur nature et leur calendrier, et leur étendue est moindre que celles réalisées dans une mission d'assurance raisonnable ; par conséquent, le niveau d'assurance obtenu est substantiellement inférieur.

Notre travail a consisté à interroger la Direction ainsi que les différentes unités du Groupe ayant participé à l'élaboration de l'EINF, à réviser les processus de collecte et de validation des informations présentées dans l'EINF, et à appliquer certaines procédures analytiques et tests par échantillonnage décrits ci-dessous :

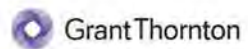
- Réunions avec le PERSONNEL du Groupe pour appréhender le modèle d'affaires, les politiques et les approches de gestion mises en œuvre, les principaux risques liés à ces enjeux, et recueillir les informations nécessaires à la vérification externe.
- Analyse de la PORTÉE, de la pertinence et de l'exhaustivité des contenus inclus dans l'EINF de l'exercice 2024, en fonction de l'analyse de MATÉRIALITÉ réalisée par le Groupe et décrite au point 2.b. " MATÉRIALITÉ " de l'EINF, en tenant compte des contenus requis par la réglementation commerciale en vigueur.
- Analyse des processus de collecte et de validation des données présentées dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) de l'exercice 2024.
- Examen des informations relatives aux risques, aux politiques et aux approches de gestion appliquées concernant les aspects significatifs présentés dans la DPEF de l'exercice 2024.
- Vérification, par des tests basés sur un échantillon sélectionné, des informations relatives aux contenus inclus dans la DPEF de l'exercice 2024 et de leur compilation adéquate à partir des données fournies par les sources d'information.
- Obtention d'une lettre de déclarations de la Direction.

Conclusion

Sur la base des procédures effectuées lors de notre vérification et des éléments probants que nous avons obtenus, aucun aspect n'a été mis en évidence qui nous permette de croire que la DPEF de GARCÍA MUNTÉ ENERGÍA, S.L. et de ses sociétés dépendantes, relative à l'exercice annuel clos le 31 décembre 2024, n'a pas été préparée, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux contenus figurant dans la réglementation commerciale en vigueur et selon les critères des standards GRI sélectionnés, ainsi que d'autres critères décrits conformément à ce qui est mentionné pour chaque matière dans le tableau « Index des contenus GRI » dudit État.



10. RAPPORT DE VÉRIFICATION



Utilisation et distribution

Ce rapport a été préparé uniquement pour la Direction du Groupe, conformément aux termes de notre lettre de mission.

Grant Thornton, S.L.P. Société Unipersonnelle

Sergi Puig-Serra Casas
Barcelone, 28 juillet 2025

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2025 Num. 20/25/13483

MONTANT COLLÉGIAL : 30,00 EUR

Sceau distinctif d'autres actions



