



ÉTAT D'INFORMATION NON FINANCIÈRE 2023

GARCÍA-MUNTÉ ENERGÍA SL
ET SOCIÉTÉS DÉPENDANTES

EXERCICE ANNUEL TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2023

INDEX DES CONTENUS

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 POT-DE-VIN	39
8. INFORMATION SUR LA SOCIÉTÉ	42
8.1. ENGAGEMENT POUR LE 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



1. INTRODUCTION

À la fin de 2018, la Loi 11/2018, du 28 décembre, est entrée en vigueur, modifiant le Code de Commerce, le texte consolidé de la Loi sur les Sociétés de Capitaux approuvé par le Décret Législatif Royal 1/2010, du 2 juillet, et la Loi 22/2015, du 20 juillet, sur l'Audit des Comptes, en matière d'informations non financières et de diversité (ci-après, la Loi 11/2018) qui 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 le droit 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, la Loi s'appliquera également aux entreprises de plus de 250 employés. De cette manière, et en observant la tendance, de nombreuses entreprises assument la responsabilité de présenter l'état des informations non financières.

Par le 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 relation avec les droits de l'homme, ainsi que la lutte contre la corruption, la corruption et sur la société elle-même qui sont pertinentes pour l'organisation dans l'exécution de ses activités propres au métier.

De même, pour son élaboration, ont été prises en compte les Lignes directrices sur la présentation des rapports non financiers de la Commission européenne (2017/C 215/01) dérivées de la Directive 2014/95/UE et ce qui est établi dans les Normes de la Global Reporting Initiative (Normes GRI).

De cette manière, la portée du présent document se concentrera sur García Munté Energía S.L. et ses filiales et correspond à l'exercice fiscal commençant le 1er janvier 2023 et se terminant le 31 décembre 2023, avec une périodicité désormais annuelle.

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



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 qui englobent le Groupe, de manière que la portée du

présent document englobe toutes les sociétés dépendantes qui figurent dans les Comptes Consolidés, à savoir les suivantes :

SOCIÉTÉ	SIÈGE SOCIAL	PARTICIPATION	ACTIVITÉ
García-Munté Energía SL	Espagne	-	Commerce de gros de combustibles solides et gazeux
Bai Sea Chartering SL*	Espagne	50%	Affrètement de navires et/ou transport de marchandises
Energy GM Maroc SARL	Maroc	50%	Commerce de gros de combustibles solides
GME Unipessoal	Portugal	100%	Commerce de gros de combustibles solides
GME France SAS	France	100%	Commerce de gros de combustibles solides
GME Americas LLC	États-Unis	100%	Activité commerciale
GME Hungary kft	Hongrie	100%	Traitement, commercialisation et distribution de combustibles solides
García-Munté Enerji Limited	Turquie	76%	Commerce de gros de combustibles solides
GME Oceania Limited	Nouvelle-Zélande	50%	Commercialisation et distribution de combustibles solides
GME Woodpellets SL	Espagne	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 pages web
Técnicas y Promociones Energéticas del Norte SL	Espagne	56%	Installation, mise en service, maintenance, réparations et remplacements de pièces et éléments nécessaires pour les services communs des bâtiments
GME Recycling Global Systems SL	Espagne	100%	Traitement, élimination, transport, logistique et commercialisation de déchets dangereux et non dangereux
Novalis Consultoría y comercio SL*	Espagne	50%	Commerce de gros de bois, matériaux de construction et appareils sanitaires
GME Metals	Italie	75%	Commercialisation de ferroalliages, carburants et additifs
GME Senegal**	Sénégal	80%	Commercialisation des énergies renouvelables et production de biomasse, ainsi que la distribution de toutes les activités liées au commerce de combustibles solides et liquides

* Elle est intégrée dans le consolidé par mise en équivalence en ne considérant que le résultat, elle n'est donc pas incluse dans le présent document.

** Elle n'a eu ni activité, ni employés, ni consommations.

De plus, depuis la clôture de l'exercice 2023 jusqu'à la date de formulation, aucun autre fait significatif digne de mention n'a été produit ni porté à notre connaissance.



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. PORTÉE

2.2. MATÉRIALITÉ

2.2. MATÉRIALITÉ

L'analyse de matérialité est une exigence prévue pour que les informations contenues dans le présent document soient fiables, complètes et équilibrées. De même, la loi 11/2018 stipule que l'État d'information non financière doit inclure des informations significatives sur les questions environnementales, sociales et relatives au personnel, sur le respect des droits de l'homme, des informations relatives à la lutte contre la corruption et la corruption, ainsi que des informations sur la société.

Pour répondre à cela, le secteur dans lequel la société exerce son activité a été analysé à partir 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 sujets les plus pertinents pour l'entreprise, non seulement pour le rapport d'information, mais aussi pour la définition de la stratégie, des initiatives et des relations avec les parties prenantes.

SUJETS DE PLUS GRANDE PERTINENCE

ZONES	SUJETS PERTINENTS
Employés	Emploi de qualité
	Santé et sécurité au travail
	Formation et développement professionnel
	Égalité et diversité
Environnement	Pollution
	Économie circulaire et prévention gestion des déchets
	Utilisation durable des ressources
	Changement climatique
Bonne gouvernance	Conformité législative
	Respect des droits de l'homme
	Lutte contre la corruption et la corruption
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

Comme défini, la matérialité est le seuil qui détermine les aspects suffisamment pertinents, tant pour l'organisation que pour ses parties prenantes, et sur lesquels il faut informer car ils influencent substantiellement la stratégie commerciale. Cependant, même si certains sujets ne sont pas considérés comme particulièrement pertinents selon l'étude initiale, le Groupe GME juge tout aussi important de prendre en compte tous les domaines.

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

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



2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

2.1. PORTÉE

2.2. MATÉRIALITÉ

COUVERTURE DES ASPECTS MATÉRIELS

Enfin, le périmètre de portée associé à chacun des sujets 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 relatives au personnel		
Emploi et organisation du travail	X	
Santé et sécurité	X	
Formation	X	
Égalité	X	
Respect des droits humains		
Respect des droits humains	X	X
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence		
Corruption et trafic d'influence	X	X
Société		
Engagement en faveur du développement durable	X	X
Sous-traitants et fournisseurs		X
Consommateurs		X
Information fiscale	X	

Dans ce sens, les différents aspects matériels extraits 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 COMMERCIAL

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

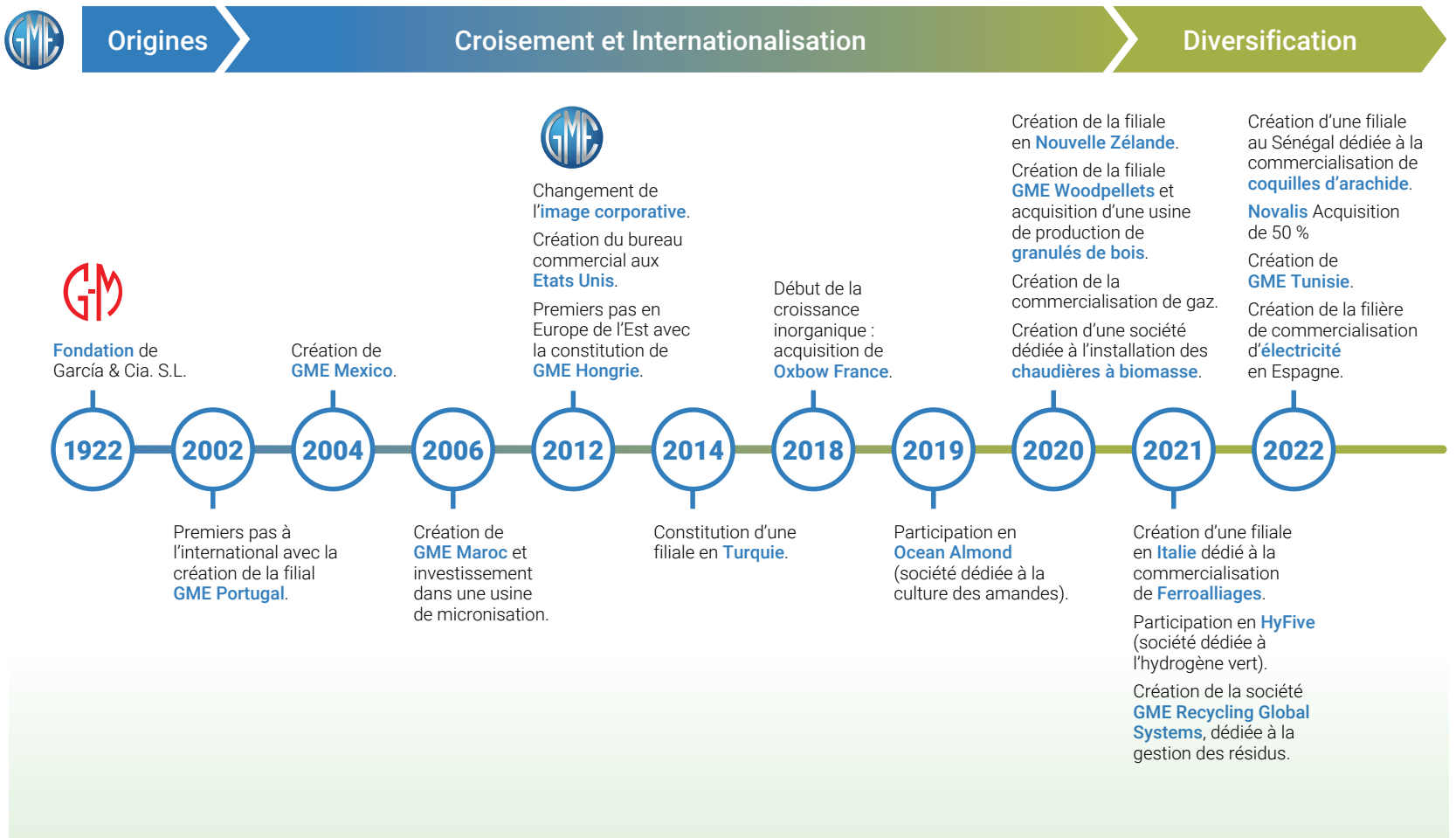
3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

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

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

L'organisation a son siège social au Calle Selva nº 12, Parc d'Affaires Mas Blau, dans la commune d'El Prat de Llobregat, à Barcelone, développant son activité à l'échelle mondiale et disposant à cet effet de délégations et filiales réparties dans le monde entier, la majorité d'entre elles étant situées en Europe.

Le groupe GME, qui possède une grande expérience dans le secteur, a continué de croître grâce au développement de nouveaux produits, à la pénétration de nouveaux marchés et à la diversification dans d'autres secteurs, comme on peut le voir dans le graphique chronologique suivant.



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

MARCHÉS SERVIS

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, avec 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.

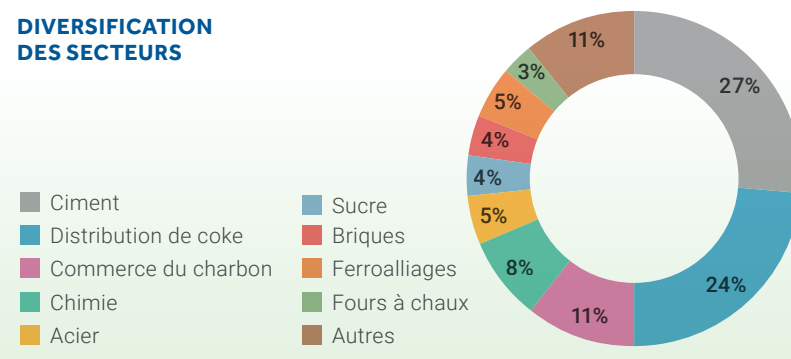
● Bureaux
● Installations



Ainsi, on observe que 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 un composant procyclique et conditionné par la variation des prix de ces matières premières.

Néanmoins, le Groupe GME a une orientation notable vers les marchés extérieurs, avec environ 40 % du chiffre d'affaires généré hors d'Europe.

DIVERSIFICATION DES SECTEURS



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

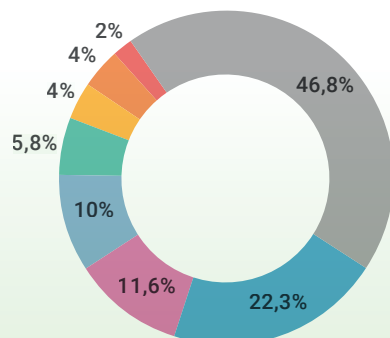
PRODUITS

Le Groupe s'est historiquement concentré sur le secteur des combustibles solides (notamment le coke de pétrole) bien qu'il diversifie actuellement son activité en essayant de promouvoir l'utilisation d'alternatives plus durables, comme l'hydrogène, la biomasse ou les ferroalliages.

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

Ces dernières années, le Groupe s'efforce de renforcer l'utilisation de la biomasse, qui est associée d'une part à la valorisation des déchets agricoles, tels que le grignon ou le noyau d'olive, la coque d'amande ou la graine de raisin, et d'autre part, à la production et à la commercialisation de pellets de bois de pin provenant des processus de nettoyage des forêts et des industries du bois. En ce qui concerne ce dernier, GME dispose de la certification ENplus, qui garantit sa qualité tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

DIVERSIFICATION DE PRODUITS



CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

De cette manière, la chaîne de valeur de l'entreprise, qui n'a pas subi de changements significatifs au cours de la période concernée, 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 permettent un approvisionnement continu en matière première, très apprécié par les clients car ils garantissent la disponibilité du carburant.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE



- GME, en plus de son activité de distribution, fournit des services logistiques par voie maritime et terrestre, ce qui permet de desservir un vaste réseau d'infrastructures réparties dans le monde entier, constituant un grand avantage concurrentiel dans le secteur.
- À cet égard, elle déplace environ 5 millions de tonnes annuelles de cette matière première, en utilisant des cargos de grande capacité qui aident à réduire le coût logistique.

STOCKAGE



- GME dispose d'entrepôts en Espagne, France, Hongrie, Turquie et Maroc, ce qui permet de minimiser les coûts logistiques et de se positionner près des clients.
- Cette proximité avec le client permet de fournir sans la nécessité de maintenir de grandes quantités de stock.

DISTRIBUTION



- GME effectue toutes les démarches de transport routier pour approvisionner les usines des clients, obtenant les meilleurs prix.



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES

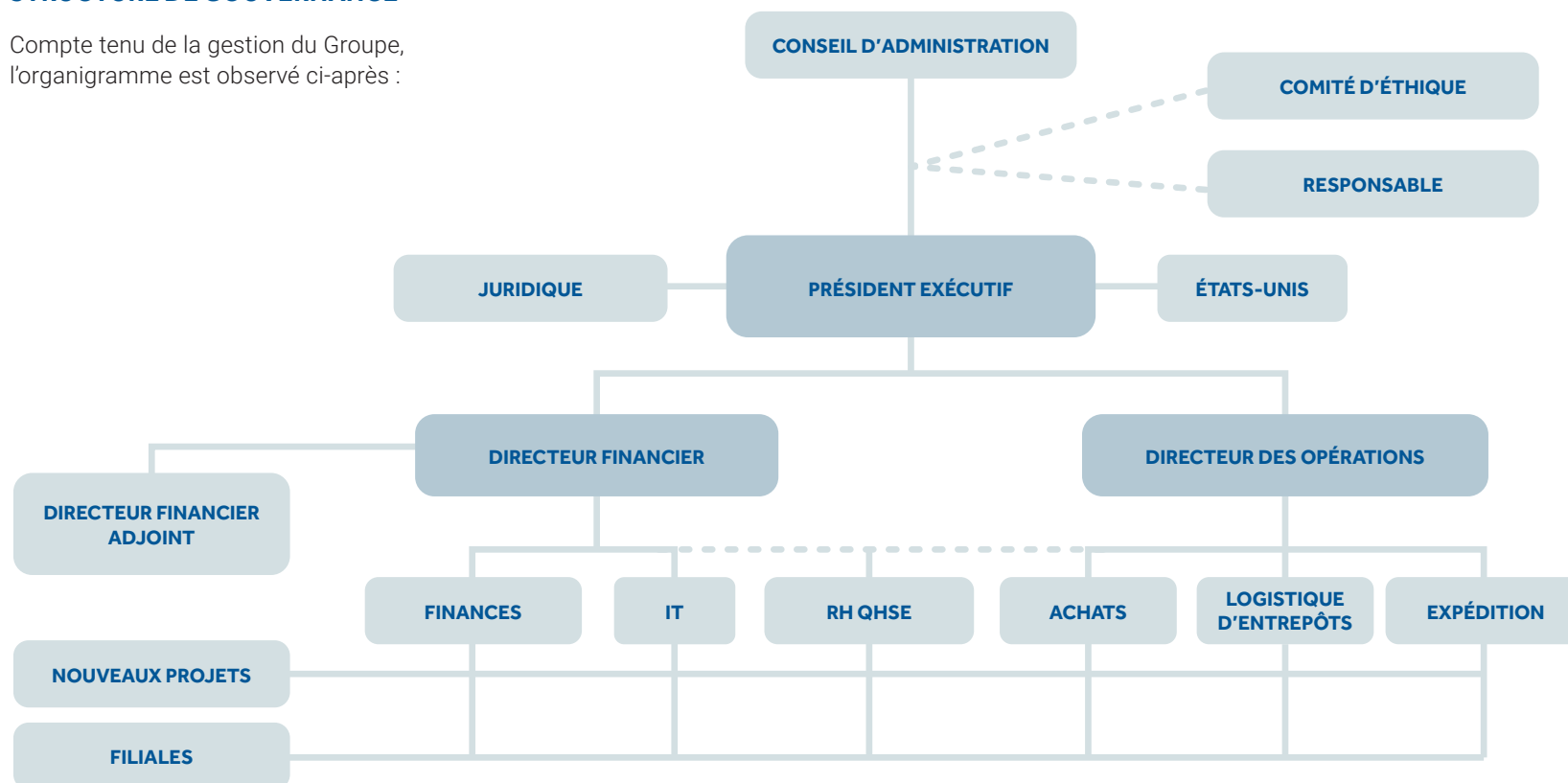
3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

CHIFFRES CLÉS

Le Groupe GME, avec un total de 206 personnes travaillant (205 personnes travaillant en 2022 et 192 personnes travaillant en 2021) et des actifs dépassant les 280 millions d'euros à la clôture du dernier exercice (plus de 352 millions d'euros en 2022 et plus de 263 millions d'euros en 2021), a réalisé en 2023 un chiffre d'affaires net de plus de 935 millions d'euros (1.179 millions d'euros en 2022 et 698 millions d'euros en 2021).

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Compte tenu de la gestion du Groupe, l'organigramme est observé ci-après :



3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

3.2. STRUCTURE ET ORGANISATION

3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

3.4. IDENTIFICATION ET GESTION DES RISQUES



3.3. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

IDENTITÉ CORPORATIVE

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, atteignant ainsi des conditions de travail sûres et saines. À son tour, sa vision est de contribuer au développement durable de l'industrie partout dans le

L'EXPÉRIENCE

L'IMPLICATION

L'ENGAGEMENT

LA COMMUNICATION

STRATÉGIE

GME s'engage à relever les défis les plus pertinents d'une perspective de triple bilan, notamment en ce qui concerne ses produits, mais aussi en ce qui concerne la société et la planète. L'objectif général à atteindre concerne la redéfinition de son portefeuille de produits et services en appliquant des critères de durabilité, c'est pourquoi ils innovent et développent continuellement des alternatives plus respectueuses par rapport aux options plus conventionnelles du secteur.

En tant que l'un des plus grands recycleurs des sous-produits pétroliers, le carburant de GME offre une alternative au 'carbone produit principalement' pour les industries les plus importantes, parmi lesquelles figurent les usines d'acier, de verre, de ciment et de chaux, entre autres.

Par conséquent, et connaissant la transversalité de tout cela, toutes les zones de l'organisation s'alignent sur cet objectif, tout en mettant toujours l'accent sur la satisfaction des clients et la recherche de solutions pour toutes les parties prenantes. Parmi les objectifs spécifiques que les différentes zones se sont fixés, qui couvrent tous les aspects liés à la durabilité, se distinguent les suivants :

- 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 ainsi la génération incontrôlée de déchets.
- Réaliser le suivi des émissions de gaz à effet de serre associées au développement de l'activité.

monde, non seulement grâce à la connaissance du secteur, mais aussi à partir de la manière de prendre des décisions et d'agir individuellement et collectivement. Dans ce sens, par conséquent, le Groupe dispose d'une série de valeurs fondamentales qui guident le but de l'organisation et marquent ses actions et comportements, qui sont énumérés ci-dessous :

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

En relation avec ces points, souligner les initiatives que le Groupe GME a mises en œuvre ces dernières années, qui favorisent un changement de tendances dans le secteur d'activité et qui consistent en :

- Participation à des projets de recherche et développement de cultures intensives d'amandiers à partir de modèles agronomiques à haut rendement garantissant une excellente qualité et traçabilité des produits.
- Engagement pour le bois et la biomasse forestière, élargissant sa gamme de produits renouvelables et neutres en émissions de dioxyde de carbone, favorisant à son tour le développement socioéconomique des zones rurales environnantes.
- Investissement dans l'hydrogène vert et l'ammoniac vert dans toute la péninsule ibérique et d'autres pays du sud de l'Europe, avec l'intention de les intégrer tout au long de la chaîne de valeur de l'organisation, de la production à la commercialisation.

3. ORGANISATION

3.1. ENVIRONNEMENT COMMERCIAL

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 la conformité à la législation en vigueur, bien qu'il soit également évident qu'elle se concentre sur la satisfaction des parties prenantes. De cette manière, l'organisation considère fondamentale l'alignement des risques associés au plan stratégique de l'organisation, en particulier ceux considérés comme des risques émergents potentiels, ceux-ci étant compris comme des risques pouvant avoir un impact négatif sur la performance future.

Dans ce cadre, une procédure est mise en œuvre dans le but de déterminer à la fois les risques et les opportunités de tous les processus de l'organisation, les différentes étapes qui la composent étant mentionnées ci-après :

- Identification des risques potentiellement susceptibles de se produire en raison de l'activité de l'organisation.
- Analyse des risques identifiés, en tenant compte des causes et des sources de génération, de la gravité des conséquences dérivées, ainsi que de la probabilité d'occurrence de chacun d'eux.
- Évaluation à travers une série de critères, internes ou externes, en considérant les objectifs de l'organisation et ses politiques, afin de pouvoir apporter une réponse alignée à l'ampleur des risques et aux ressources disponibles.
- Réalisation d'un suivi et contrôle de ces risques afin de maintenir une identification et évaluation actualisée en relation avec les changements qui pourraient survenir.

In this regard, the potential risks most likely to occur that the Group may face in relation to the sector in which it operates have been identified:

- Mise à jour insuffisante de la réglementation et limitations législatives.
- Limitations législatives.
- Limitation du financement bancaire.
- Abandon de l'utilisation des combustibles fossiles dans le secteur industriel.
- Abandon par le secteur de l'assurance de l'activité propre de l'entreprise.
- Instabilité dans l'approvisionnement en combustibles fossiles en raison des crises géopolitiques.
- Désintermédiation du marché.
- Augmentation des prix.

GESTION DES RISQUES

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

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

- Code éthique, applicable à tous les professionnels, qui constitue l'ensemble des principes et normes de conduite devant régir toutes les actions de l'organisation.
- Politique intégrée de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail qui, en tant que squelette du Système intégré de gestion, expose les engagements de l'organisation dans ces domaines.
- Système intégré de gestion, à partir duquel le travail est effectué dans un environnement axé sur l'amélioration continue des processus, activités et indicateurs de l'organisation vers l'atteinte des objectifs fixés.
- Modèle de risques pénaux dans le but d'établir un système de prévention et de réponse face à des actions pouvant entraîner une responsabilité pénale.
- Politique anticorruption, où sont exposés en détail les aspects à prendre en compte pour la prévention et l'action face à des situations de corruption et de corruption.
- Manuel de blanchiment de capitaux, qui établit les règles et procédures nécessaires pour se conformer à ce qui est établi par la législation en vigueur en matière de prévention et de détection du blanchiment de capitaux.
- Plan d'égalité, avec l'ensemble des mesures évaluables à mettre en œuvre par l'organisation pour supprimer les obstacles qui empêchent ou entravent l'égalité effective entre les hommes et les femmes, ainsi que pour éliminer toute discrimination dans ce domaine.
- Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement, où sont envisagées les mesures nécessaires pour prévenir, éviter ou éliminer tout type de harcèlement au travail dans 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 ENVI- RONNEMENTALES

4.1. GESTION ENVIRONNEMENTALE

4.2. POLLUTION

4.3. ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS

4.4. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.5. CHANGEMENT CLIMATIQUE

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ



4.1. ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

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

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

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

Associée à cela, l'organisation dispose d'un **Système intégré de gestion** qui couvre la certification de trois ISO, parmi lesquelles figure l'**ISO 14001** relative à l'environnement, le manuel respectif ayant été récemment mis à jour à la suite des résultats obtenus du processus d'audit externe et de la dernière révision interne du Système de gestion. L'une des actions à souligner que l'organisation a menées dans ce domaine a été les formations en matière environnementale pour 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 défini du système de gestion environnementale, en tenant compte des développements nouveaux ou planifiés, ou des activités, produits, services nouveaux ou modifiés, et tout cela dans une perspective de cycle de vie.

De cette manière, les **aspects environnementaux** considérés comme pertinents sont ceux énumérés ci-dessous :

- Génération de particules en suspension et autres polluants atmosphériques.
- Émissions directes causées par la combustion de combustibles en raison du transport.
- Génération de bruits et de vibrations et augmentation de la pollution sonore de la zone.
- Génération de déchets dérivés des processus de production.
- Consommation de ressources naturelles et de matières premières.

D'autre part, pour la période concernée, l'année 2023, comme c'était 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 liées à la protection et à l'amélioration de l'environnement, et n'a pas non plus reçu de sanctions significatives en matière environnementale. Cependant, il existe une couverture d'assurance contre les pollutions accidentelles ou progressives.

Enfin, aucune investissement n'a été effectué au cours des dernières années dans des installations pour l'environnement, mais l'organisation a adopté les mesures appropriées en relation avec la protection et l'amélioration de l'environnement et la minimisation, le cas échéant, de l'impact environnemental, en conformité avec la réglementation en vigueur à cet égard. Les investissements dans la protection et l'amélioration consistent en :

- Systèmes d'irrigation dans le but de contrôler les émissions de particules dans l'atmosphère.
- Écrans végétaux pour minimiser l'impact visuel des entrepôts et capter les particules en suspension.
- Bassins de décantation pour la collecte des eaux d'irrigation 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 laquelle se concentre GME, l'un des impacts les plus significatifs en matière environnementale est lié à la pollution, des objectifs ayant été fixés à cet égard.

Concrètement, l'organisation se concentre 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 **points d'émission** de gaz polluants et de rejets contaminés de l'entreprise sont effectués.

Dans ce contexte, 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 qui sont émises 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 de manière périodique, annuelle ou bisannuelle, un suivi des différentes sources d'origine de ces 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 correctement les déchets générés par son activité, en suivant toujours les principes fondamentaux de l'économie circulaire et en appliquant de préférence des actions de prévention, de réutilisation, de recyclage et d'autres types de valorisation, comme la valorisation énergétique.

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

Cependant, d'autre part, il est également possible de générer des déchets aux propriétés plus complexes, c'est pourquoi l'organisation a établi des contrats formels avec **des gestionnaires autorisés**, de sorte que les déchets catégorisés comme dangereux, pour la plupart, sont gérés correctement depuis la collecte et le transport jusqu'à leur traitement, valorisation ou élimination en dépôt de sécurité.

Pour que cela puisse être réalisé correctement par toutes les personnes travaillant au sein de l'effectif, le Groupe a développé une **Procédure de gestion** afin d'établir le traitement à suivre pour la bonne gestion des déchets générés au cours de tout processus de l'organisation.

Ces déchets sont gérés de manière adéquate en mettant en avant les actions suivantes :

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

DÉCHETS PAR TYPE ET TRAITEMENT

Dans ce domaine, et particulièrement pour les sociétés situées dans le domaine espagnol, les principaux déchets qui peuvent être générés pendant le développement de l'activité sont ceux listés ci-dessous :

TYPE DE DÉCHET (TN)	2023	2022
DÉCHETS NON DANGEREUX		
Boues de fosses septiques	72,4	65,4
Mélanges de déchets municipaux	24,77	15,76
Papier et carton	2,8	0,6
Matières plastiques	0,83	0,05
Bois	2,8	1,5
Emballages vides	0	0,15
Emballages métalliques	0,11	0,006
Emballages en plastique	0	0,7
DÉCHETS DANGEREUX		
Filtres à huile et à carburant	0,6	0,6
Absorbants, matériaux filtrants, chiffons de nettoyage et vêtements de protection contaminés par des substances dangereuses	0,5	0,5
Antigels contenant des substances dangereuses	0,2	0,2
Emballages contenant des traces de substances dangereuses ou contaminés par de telles substances	1,4	1,4
Déchets industriels	38,3	38,3
Aérosols	0,035	0,035
Batteries en plomb	1	1
Papiers et chiffons contaminés	0,115	0,115
Combustibles solides, liquides et gazeux	385,6	385,6
Huiles minérales non chlorées pour moteur, transmission mécanique et lubrifiants.	6,03	-
Autres huiles pour moteur, transmission mécanique et lubrifiants	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

Dans le but de travailler de manière respectueuse de l'environnement, le Groupe GME réalise une consommation responsable des ressources tout au long de la chaîne de valeur. C'est pourquoi l'organisation surveille toutes les consommations associées à son activité.

MATIÈRES PREMIÈRES

Pour l'organisation, sont considérées comme matières premières tous les matériaux qui, avec le processus correspondant, sont ou font partie de son offre. Ainsi, parmi les principales matières premières du Groupe, nous trouvons celles catégorisées comme combustibles solides, parmi lesquelles se distinguent les sous-produits pétroliers, et celles catégorisées comme biomasses, parmi lesquelles se distinguent le bois ou d'autres matières organiques utilisées comme source énergétique.

EAU

La consommation d'eau, qui provient du réseau public, est un élément essentiel pour GME, non seulement pour le fonctionnement opérationnel, mais aussi pour le reste des besoins de l'organisation. Dans ce domaine, il est toutefois important de mentionner que l'organisation dispose de stations d'épuration pour la réutilisation de l'eau et, comme indiqué précédemment, a installé des bassins de décantation pour la collecte des eaux, tant celles à risque que celles provenant de la pluie.

Dans le tableau suivant, on montre donc la consommation d'eau de l'organisation pour la période couverte par le rapport :

CONSOMMATION D'EAU ¹	2023	2022 ²
Consommation d'eau provenant du réseau	83.652 m ³	71.893 m ³
Consommation d'eau provenant de puits	2.581 m ³	1.935 m ³
Consommation d'eau en bouteille	11,55 litres	18,12 litres

1. Les sociétés GME Unipessoal, GME France SAS, GME Americas LLC, GME Hongrie kft, García-Munté Enerji Limited et GME Métaux 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 considérant le nombre d'employés et le chiffre d'affaires de celles-ci et il a été considéré qu'elles ne sont pas significatives. Les sociétés GME Océanie, Cargoconnect SL, Techniques et promotions énergétiques du Nord SL, GME Recycling et GME Sénégal ne sont pas non plus incluses, car elles n'ont pas d'employés pendant la période et, par conséquent, pas de consommations associées.

2. Les données ont été modifiées pour l'année 2022.

ÉNERGIE

Parmi les sources d'énergie du Groupe, nous trouvons **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 à des révisions périodiques des opérations pour la détection d'anomalies et d'incidents dans les processus. De plus, une partie de la consommation relative à l'électricité provient de sources renouvelables, contribuant ainsi à une réduction significative de la pollution associée.

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

De cette manière, le tableau suivant montre les différentes consommations énergétiques que GME a eues pendant la période couverte par le rapport :

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ³	2023	2022
Consommation d'électricité	10.959.499 kWh	10.090.759 kWh
Consommation de gaz naturel pour les processus ⁴	3.951.875 kWh	4.962.691 kWh ⁵
Consommation de gasoil	3.418.973 kWh	3.685.968 kWh

3. Les sociétés GME Unipessoal, GME France SAS, GME Americas LLC, GME Hongrie kft, García-Munté Enerji Limited et GME Métaux 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 considérant le nombre d'employés et le chiffre d'affaires de celles-ci, et il a été jugé qu'elles ne sont pas significatives. Les sociétés GME Océanie, Cargoconnect SL, Techniques et promotions énergétiques du Nord SL, GME Recycling et GME Sénégal ne sont pas non plus incluses, car elles ne disposent pas d'employés et, par conséquent, n'ont pas de consommations associées.

4. La consommation de gaz naturel est uniquement liée à l'installation de Huelva de la société García Munté Energía S.L.

5. La donnée de consommation de gaz pour l'année 2022 a été modifiée.

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

En suivant ses engagements en matière d'environnement, le Groupe GME a donc 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 entend poursuivre des objectifs à long terme, parmi lesquels il convient de souligner ceux énumérés ci-dessous :

- Contrôle et suivi des indicateurs environnementaux.
- Recherche d'alternatives plus respectueuses de l'environnement.
- Renforcement de la maintenance préventive pour la détection précoce des défaillances pouvant 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.

4.6. PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

En raison du type d'activité sur laquelle se concentre GME, il existe un impact sur la biodiversité. Néanmoins, l'organisation est située dans un environnement urbain, sans installations, centres de travail ni opérations situés à l'intérieur ou à proximité de zones protégées ou de zones de grande valeur pouvant générer un impact significatif sur la biodiversité.

Concrètement en relation avec ce dernier point, l'organisation effectue un suivi exhaustif des émissions de gaz à effet de serre émises, directement ou indirectement, en conséquence de son activité dans les installations et centres opérationnels de García Munté Energía S.L. Ces émissions sont donc estimées à 1 619,03 tonnes de CO₂ eq pour les émissions de portée 1 et 449,17 tonnes de CO₂ équivalent pour les émissions de portée 2 (1 865,38 tonnes de CO₂ eq de portée 1 et 208,11 tonnes de CO₂ eq de portée 2 en l'année 2022 et 1 460,73 tonnes de CO₂ eq de portée 1 et 609,53 tonnes de CO₂ eq de portée 2 en l'année 2021).

Néanmoins, et en ligne avec son objectif de transition vers un modèle d'affaires plus respectueux de l'environnement, le Groupe est pleinement conscient de l'importance des écosystèmes naturels pour sa survie commerciale. De cette manière, et associé à la ligne d'affaires qu'il est actuellement en train de promouvoir, GME travaille à la mise en œuvre d'actions permettant de compenser, dans une certaine mesure, son impact sur la biodiversité.



5.

QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

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

- 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 niveau 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 de l'organisation, en établissant les contrôles nécessaires dans les entrées de ressources, les procédures internes et les sorties qui peuvent en découler.
- Atteindre un niveau élevé de santé et de sécurité en respectant les exigences légales et autres exigences en vigueur en matière de prévention des risques professionnels.
- Établir des canaux actifs d'échange d'informations et de coopération au sein du personnel afin d'améliorer de manière progressive et continue l'activité de l'entreprise.

De cette manière, l'organisation maintient un engagement ferme envers les personnes travaillant qui composent son équipe, faisant ainsi de la gestion des personnes une partie fondamentale de sa croissance soutenue dans le temps et du développement du potentiel maximal qu'elle pourrait avoir en tant qu'entreprise, l'effectif moyen pendant la période concernée étant de 205 personnes travaillant.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.1. EMPLOI

STRUCTURE DU PERSONNEL

Le Groupe GME compte, au 31 décembre 2023, un total de 206 personnes travaillant dans l'effectif (205 personnes travaillant en 2022 et 192 personnes travaillant en 2021), soit :

- 148 hommes et 58 femmes.
- 142 personnes travaillant sont incluses dans la tranche d'âge entre 30 et 50 ans, suivies par 52 personnes travaillant de plus de 50 ans.

- 75 personnes travaillant correspondent à la catégorie professionnelle du personnel administratif, suivies par 74 personnes travaillant incluses dans la catégorie des ouvriers.

TAILLE DES EFFECTIFS ⁵ - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	1	1	7	9
	Femmes	0	3	0	0	3
Entre 30 et 50 ans	Hommes	20	24	7	48	99
	Femmes	4	37	1	1	43
Plus de 50 ans	Hommes	17	3	2	18	40
	Femmes	4	7	1	0	12
Total		45	75	12	74	206

À titre comparatif, les données de la période précédente :

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



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

En ce qui concerne chaque pays, le détail correspondant est présenté ci-après :

ESPAGNE - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	1	1	5	7
	Femmes	0	2	0	0	2
Entre 30 et 50 ans	Hommes	12	16	1	37	66
	Femmes	3	31	0	0	34
Plus de 50 ans	Hommes	12	2	2	10	26
	Femmes	3	5	0	0	8
Total		30	57	4	52	143

MAROC - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	1	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	6	5	1	9	21
	Femmes	1	5	0	1	7
Plus de 50 ans	Hommes	2	1	0	3	6
	Femmes	0	1	0	0	1
Total		9	12	1	14	36

PORTUGAL - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	1	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		1	0	1	0	2



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

En ce qui concerne chaque pays, le détail correspondant est présenté ci-après :

FRANCE - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	2	0	2
	Femmes	0	1	0	0	1
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	0	1
	Femmes	1	1	0	0	2
Total		2	2	2	0	6

ITALIE - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	2	1	0	0	3
	Femmes	0	0	1	0	1
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	1	0	1
Total		2	1	2	0	5

TURQUIE - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	1	1
	Femmes	0	1	0	0	1
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	2	1	2	5
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	5	5
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		0	3	1	8	12



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

En ce qui concerne chaque pays, le détail correspondant est présenté ci-après :

HONGRIE - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	1	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		0	0	1	0	1

ÉTATS-UNIS - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Plus de 50 ans	Hommes	1	0	0	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		1	0	0	0	1

EMPLOYÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Au cours de la période couverte par le rapport, l'organisation a compté 3 employés en situation de handicap dans son effectif, comme indiqué :

	SALARIÉS HANDICAPÉS		
	HOMME	FEMME	TOTAL
2023	2	1	3
2022	0	1	1



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

RÉPARTITION DES CONTRATS

En ce qui concerne les embauches, GME encourage la stabilité de l'emploi, 98 % des contrats étant de type indéterminé, comme le montre le tableau suivant :

CONTRATS - 2022				
CONTRAT	TEMPS DE TRAVAIL	HOMME	FEMME	TOTAL
Durée indéterminée	Plein temps	146	46	192
	Mi-temps	0	10	10
Temporaire	Plein temps	2	1	3
	Mi-temps	0	1	1
Total		148	58	206

À titre comparatif, les données de la période précédente :

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



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

SÉLECTION ET LICENCIEMENT DU PERSONNEL

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

D'autre part, pendant la période couverte par le rapport, un total de 16 départs de personnes travaillant dans l'ensemble du Groupe ont eu lieu (11 départs en 2022 et 20 départs en 2021), qui sont présentés de manière détaillée par genre, âge et catégorie professionnelle dans le tableau ci-dessous :

DÉPARTS - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	1	0	0	1	2
	Femmes	0	0	0	0	0
Entre 30 et 50 ans	Hommes	1	0	0	5	6
	Femmes	0	3	0	0	3
Plus de 50 ans	Hommes	0	0	0	4	4
	Femmes	0	1	0	0	1
Total		2	4	0	10	16

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

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



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

COMPENSATION SYSTEM

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 fonctions de **Haute Direction**, avant perçu un total de 7.043.662 euros (857.918 € pendant l'année 2022 et 1.551.652 € pendant l'année 2021), la rémunération moyenne étant de 3.521.831 euros pour l'année 2023 (428.959 euros de rémunération moyenne pour l'année 2022).

D'autre part, les rémunérations de l'organisation respectent ce qui est établi dans les différents accords collectifs applicables et toujours en tenant compte des fonctions exercées et du parcours professionnel de chaque travailleur. C'est pourquoi, et en ce qui concerne le reste du personnel de l'organisation, le tableau suivant présente les **rémunérations moyennes** décomposées par genre, âge et catégorie professionnelle :

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	30.000	22.083	35.996	17.556	20.775
	Femmes	-	17.504	-	-	17.504
Entre 30 et 50 ans	Hommes	83.140	33.620	55.049	19.760	37.956
	Femmes	44.982	27.334	35.945	5.648	28.533
Plus de 50 ans	Hommes	174.188	37.313	56.767	15.575	80.212
	Femmes	103.760	37.350	51.434	-	58.867
Total		113.449	30.353	51.854	18.286	44.333

À titre comparatif, les données de la période précédente :

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



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

Cependant, en raison des différences qui existent entre les différents pays dans lesquels le Groupe opère, les rémunérations moyennes des personnes travaillant en fonction de leur origine sont présentées ci-après :

ESPAGNE, PORTUGAL, FRANCE, ITALIE ET ÉTATS-UNIS

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	30.000	22.083	35.996	20.304	23.323
	Femmes	-	22.500	-	-	22.500
Entre 30 et 50 ans	Hommes	106.643	37.929	75.117	22.560	44.839
	Femmes	45.349	28.098	35.945	-	29.588
Plus de 50 ans	Hommes	176.809	44.929	56.767	22.315	103.366
	Femmes	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 - 2023						
ÂGE	SEXE / CATÉGORIE	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
Moins de 30 ans	Hommes	-	-	-	9.311	9.311
	Femmes	-	7.513	-	-	7.513
Entre 30 et 50 ans	Hommes	36.133	23.156	28.293	11.959	21.527
	Femmes	43.878	22.754	-	5.648	23.256
Plus de 50 ans	Hommes	154.536	22.080	-	8.835	30.596
	Femmes	-	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

Comparé à l'année précédente :

ESPAGNE, PORTUGAL, FRANCE, ITALIE ET ÉTATS-UNIS

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

HONGRIE, TURQUIE ET MAROC

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



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

ÉCART SALARIAL

On définit l'écart salarial entre les sexes comme le fait que les femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes pour des travaux de valeur égale. À cet égard, les écarts salariaux sont calculés de la manière suivante :

$$\text{Écart salarial} = \left(\frac{\text{Rémunération hommes} - \text{Rémunération femmes}}{\text{Rémunération hommes}} \right)$$

De cette manière, en tenant compte des rémunérations moyennes des personnes appartenant à chacune des catégories professionnelles envisagées, le résultat de l'écart salarial global du Groupe GME est de 29 % (36 % en 2022 et 29 % en 2021).

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

À titre comparatif, les données de la période précédente :

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

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 prendre en compte ce qui suit :

- Les salaires des pays sont très différents, de sorte que les rémunérations moyennes dans chacun d'eux sont très différentes, étant en Europe de l'Est, en Asie et en Afrique inférieures à celles du reste de l'Europe et des États-Unis.
- Dans certains pays, notamment en Europe de l'Est, en Asie et en Afrique, les effectifs sont majoritairement représentés par des hommes, ce qui fait varier les résultats globaux.

Enfin, bien que dans ce même domaine, il convient de noter qu'il n'existe pas de paiements à des systèmes de prévoyance d'épargne à long terme.



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à la législation en vigueur et aux conventions collectives applicables, le plus notable étant la Convention du Commerce des Combustibles solides, l'organisation du travail est une faculté et une responsabilité de l'entreprise, le total des heures de travail ne dépassant jamais 1792 heures effectives par an et respectant toujours les périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

ABSENTÉISME

Le Groupe GME reconnaît le problème associé à l'absentéisme et est pleinement conscient que sa réduction implique à la fois une augmentation de la présence de la personne travaillant sur le lieu de travail et la bonne organisation de l'entreprise, ainsi que des conditions adéquates en matière de santé et de sécurité afin d'assurer une protection efficace de la santé physique et mentale des employés.

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

	JOURS D'ABSENTÉISME
2023	1.594
2022	955

* Sont considérées les absences pour accident de travail et incapacité temporaire.

DÉCONNEXION DU TRAVAIL

Le développement technologique actuel permet la communication entre les personnes travaillant et leur environnement professionnel via des dispositifs numériques, indépendamment du moment et du lieu, mais il existe habituellement un usage abusif de ces mécanismes, confondant le temps de travail avec le temps de repos. Par conséquent, afin de garantir le respect du temps de repos, des congés et des périodes de vacances, ainsi que l'intimité familiale et personnelle des personnes travaillant, GME assure la déconnexion numérique, bien qu'il n'existe pas encore de politique formalisée.

CONCILIATION

Le Groupe considère que son principal atout est ses professionnels, c'est pourquoi pour l'organisation, il est essentiel de pouvoir promouvoir la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle parmi l'ensemble des personnes travaillant qui le composent. Ainsi, certaines des meilleures pratiques dans ce domaine ont été progressivement introduites, notamment la flexibilité horaire et la journée de travail intensive pendant les mois d'été.

GME, en outre, a développé une **Politique de télétravail** depuis l'année 2020, dans le but de réguler le travail à distance pour toutes les personnes travaillant qui exercent leur activité professionnelle avec une présence physique et continue, ainsi que d'aider les responsables directs et les membres de l'équipe à comprendre la systématique de travail décrite dans ce document, ainsi 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

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 indiqué dans le Code éthique. Pour cela, des politiques et des procédures ont été adoptées afin de garantir le respect de toutes les exigences légales et autres aspects normatifs liés à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'aux 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 l'année 2023 selon les normes de l'**ISO 45001** comme preuve d'engagement envers la santé et la sécurité des personnes.

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

En tant que parfaits connaisseurs du fait que la conformité de ce qui est mentionné résulte de la coopération et de l'engagement de toutes les personnes du Groupe, les procédures correspondantes ont été mises en œuvre pour que la totalité des personnes travaillant soit **informée et formée** de manière appropriée, 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 cela, GME dispose et maintient à jour **les procédures** répertoriées par écrit associées aux différents travaux réalisés dans l'organisation, où sont décrites les spécifications de chacun d'eux et détaillés les aspects les plus pertinents en matière de santé et de sécurité.

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

En outre, et dans le même domaine, GME offre une série d'avantages sociaux aux personnes travaillant pour encourager l'acquisition de **habitudes de vie saines**, parmi lesquelles il convient de souligner la facilitation d'une

assurance santé privée et l'accès régulier à des fruits dans les bureaux et centres de travail.

ACCIDENTALITÉ

Ci-dessous sont présentées les principales données de sinistralité de l'organisation qui ont eu lieu au cours de l'année 2023 :

DONNÉES DE SINISTRALITÉ - 2023			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL ⁷
Accidents sans arrêt de travail	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	2	0	2
Nombre de jours d'arrêt de travail	223	0	223
Maladies professionnelles	0	0	0
Fréquence des accidents ⁷	0,011	0	0,011
Indice de gravité ⁸	0,008	0	0,008

À titre comparatif, les données de la période précédente :

DONNÉES DE SINISTRALITÉ - 2022			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL ⁷
Accidents sans arrêt de travail	0	0	0
Accidents avec arrêt de travail	3	3	3
Nombre de jours d'arrêt de travail	92	143	92
Maladies professionnelles	0	0	0
Fréquence des accidents ⁷	0,016	0,017	0,016
Indice de gravité ⁸	0,032	0,021	0,032

7. Seuls des accidents significatifs ont été enregistrés dans les sociétés García Munté Energía S.L. et GME Woodpellets S.L.

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

9. Indice de gravité = N° d'accidents de travail avec arrêt de travail / N° de jours d'arrêt de travail



5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ



5.4. RELATIONS SOCIALES

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

Dans ce sens, l'organisation mise sur une communication ouverte et réciproque avec toutes les personnes travaillant qui composent le personnel et malgré l'absence de représentation légale des travailleurs, le Groupe s'engage à communiquer les informations pertinentes, par le biais 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 de signalement interne, qui sera expliqué ultérieurement, où les personnes travaillant peuvent

5.5. FORMATION

Pour le Groupe GME, la formation est un instrument pour promouvoir le développement personnel et professionnel des personnes travaillant et ainsi satisfaire les besoins d'améliorer leur performance, ou d'adapter leurs connaissances et aptitudes à la réalisation des objectifs fixés. Pour pouvoir y répondre correctement, une **procédure interne** a été développée pour fournir une méthode permettant d'identifier les besoins de formation de chacun des employés du Groupe, ainsi que pour gérer, exécuter et évaluer les actions de formation mises en œuvre.

Pour pouvoir se conformer à ce qui est établi dans le plan de formation de l'organisation et, en outre, pouvoir suivre les actions de formation qui sont mises en œuvre, GME dispose d'une plateforme interne de formation, à travers laquelle les personnes travaillant peuvent stimuler leur croissance et développement professionnel.

Dans cette même ligne, il convient de mentionner que toute personne travaillant qui décide de suivre une action de formation de sa propre initiative peut soumettre la **proposition** à son responsable direct, qui discutera du sujet avec le département des Ressources humaines en analysant la faisabilité de sa mise en œuvre.

communiquer, de manière totalement confidentielle, tout fait de nonconformité qui se produit dans l'organisation.

De même, tout le personnel agit en tant que membre effectif des équipes de travail qui se forment en accomplissant les tâches assignées, en coopérant et en aidant les autres, en étant sensible aux besoins des autres, en ayant une bonne volonté d'apprendre, en partageant des connaissances et en étant positif.

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

D'autre part, bien que tout aussi remarquable, l'organisation favorise les **réunions d'équipe** entre les différentes personnes travaillant et leurs responsables directs, afin de maintenir une communication ouverte et un échange d'informations et de retours continus entre les deux parties.

De cette manière, le tableau suivant présente les données relatives aux heures de formation effectuées au sein de l'organisation pendant la période couverte par le rapport :

	HEURES DE FORMATION				
	CADRES SUPÉRIEURS ET INTERMÉDIAIRES	PERSONNEL ADMINISTRATIF	PERSONNEL COMMERCIAL	OUVRIERS	TOTAL
2023	779	1.575	49	431	2.834
2022	974	3.891	4	1.895	6.763 ¹⁰

10. Pour les sociétés GME Turquie, GME France, GME Portugal, GME Amériques et GME Hongrie, aucune formation n'a été effectuée.

5. QUESTIONS SOCIALES ET RELATIVES AU PERSONNEL

5.1. EMPLOI

5.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

5.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

5.4. RELATIONS SOCIALES

5.5. FORMATION

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

5.7. ÉGALITÉ

5.6. ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

Dans le cadre de son engagement envers les personnes, le Groupe GME travaille pour les groupes les plus vulnérables, consacrant des efforts pour favoriser et renforcer l'inclusion tout au long de la chaîne de valeur de l'organisation. De même, en ce qui concerne l'accessibilité, tous les centres de travail de l'entreprise respectent ce qui est établi par la législation en

5.7. ÉGALITÉ

Le Groupe GME a pour but 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 travailleurs est respectée et où le développement des personnes est facilité.

De la même manière, GME est en cours d'élaboration et d'approbation ultérieure d'un **Plan d'égalité** afin de garantir l'égalité de traitement et d'opportunités entre les hommes et les femmes dans le personnel, s'engageant ainsi à assurer que toutes les personnes travaillant exercent leur activité dans un environnement professionnel, sûr et exempt de discrimination, qui promeut l'égalité des opportunités pour les employés et interdit les pratiques discriminatoires de toute nature.

Dans ce même domaine, et en accord avec le contenu du Plan d'égalité, des processus de sélection et de promotion interne sont mis en pratique depuis une perspective de genre. Ainsi, les recrutements de personnel dans l'organisation sont déterminés par des procédures de recrutement et de sélection pour garantir l'égalité des opportunités entre les hommes et les femmes.

vigueur en la matière, en surmontant toutes les barrières physiques qui pourraient entraver l'intégration de ces personnes et en mettant en œuvre des mesures qui aident à ce qu'elles se sentent totalement intégrées au système.

D'autre part, en outre, le Groupe dispose d'un **Protocole de prévention et d'action contre le harcèlement au travail**, dont l'objectif principal est de mettre en place des mesures pour prévenir, éviter et éradiquer

le harcèlement au travail, en déterminant les actions nécessaires pour l'enquête, la poursuite et la sanction de ces comportements en cas de survenance, en facilitant aux personnes travaillant la procédure adéquate pour présenter les plaintes et dénonciations associées par la mise en œuvre et la diffusion de ce document.

Enfin, dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité de traitement et d'opportunités sans discrimination, GME inclut toutes sortes de conditions soumises à la diversité, parmi lesquelles on peut citer la race, l'ethnie, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap ou toute autre situation qui rendrait le sujet susceptible d'être inclus dans un collectif minoritaire.



6 ■

DROITS DE L'HOMME



6. DROITS DE L'HOMME

Le Groupe GME manifeste un solide engagement pour assurer le respect des droits de l'homme. En plus de se conformer aux exigences de la législation en vigueur qui lui est applicable, la société est étroitement engagée à respecter les droits de l'homme reconnus internationalement dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes relatifs aux droits établis par l'Organisation internationale du travail en relation avec les Principes et droits fondamentaux au travail et les huit conventions fondamentales qui les développent.

L'organisation identifie et évalue les risques en matière de droits de l'homme en fonction du contexte géographique dans lequel elle se situe et des relations commerciales de sa chaîne de valeur. Pour cela, les personnes sont le pilier fondamental sur lequel se construit l'entreprise, il est donc d'une grande importance d'instaurer les principes éthiques et de conduite qui doivent guider chacune des étapes, créant un environnement de travail caractérisé par la responsabilité personnelle, l'engagement, la droiture, la loyauté et le respect. Dans ce sens, à travers son **Code éthique**, le Groupe détaille les concepts de base des politiques et procédures de GME qui doivent être connus et appliqués par tous les administrateurs, dirigeants, employés et collaborateurs de l'organisation.

Concrètement, ce document fournit un cadre à suivre, les plus remarquables étant énumérés ci-dessous :

- Les employés et collaborateurs de l'organisation doivent respecter les lois, coopérant activement avec les autorités administratives, policières et judiciaires, si nécessaire, devant 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, montrant son engagement absolu et au plus haut niveau envers la conformité à la réglementation de la 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 de 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 manière, comme mentionné précédemment, GME garantit **l'égalité des opportunités** et la gestion de la diversité dans l'organisation, ce qui est un élément fondamental de son identité corporative, car il existe un contrôle et un suivi continu pour assurer ces principes.

L'organisation n'applique aucun critère discriminatoire de quelque nature que ce soit lors de ses processus internes, quelle que soit leur finalité. C'est pourquoi, et en particulier lors des processus liés à la **gestion des personnes**, l'organisation se base uniquement sur l'**objectivité** des compétences et de la valeur de ses employés, tant dans les processus de sélection et d'embauche de nouveaux professionnels que dans les processus de promotion interne, y compris 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**, en excluant toute discrimination pour quelque raison que ce soit et en maintenant un environnement de travail exempt de conduite de harcèlement ou d'intimidation.

D'autre part, au-delà de se conformer à la réglementation en vigueur, GME soutient le droit d'exercer la liberté d'**association et de négociation collective**, en respectant le droit des personnes travaillant à s'affilier librement à la section syndicale qu'elles jugent appropriée, en éliminant toute forme de discrimination envers ceux qui peuvent exercer ce type d'activité.

De même, il exprime son rejet total du **travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire**, c'est pourquoi il ne s'associe à aucun collaborateur de quelque type que ce soit qui impose des conditions d'emploi enfreignant la légalité.

Enfin, afin de se conformer aux lois, règlements et politiques de l'entreprise applicables à leur travail, tous les professionnels qui composent le personnel de GME sont responsables de connaître et de demander conseil lorsque cela est 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 que pour la promotion d'autres actions de prévention et de contrôle des cas de violation.

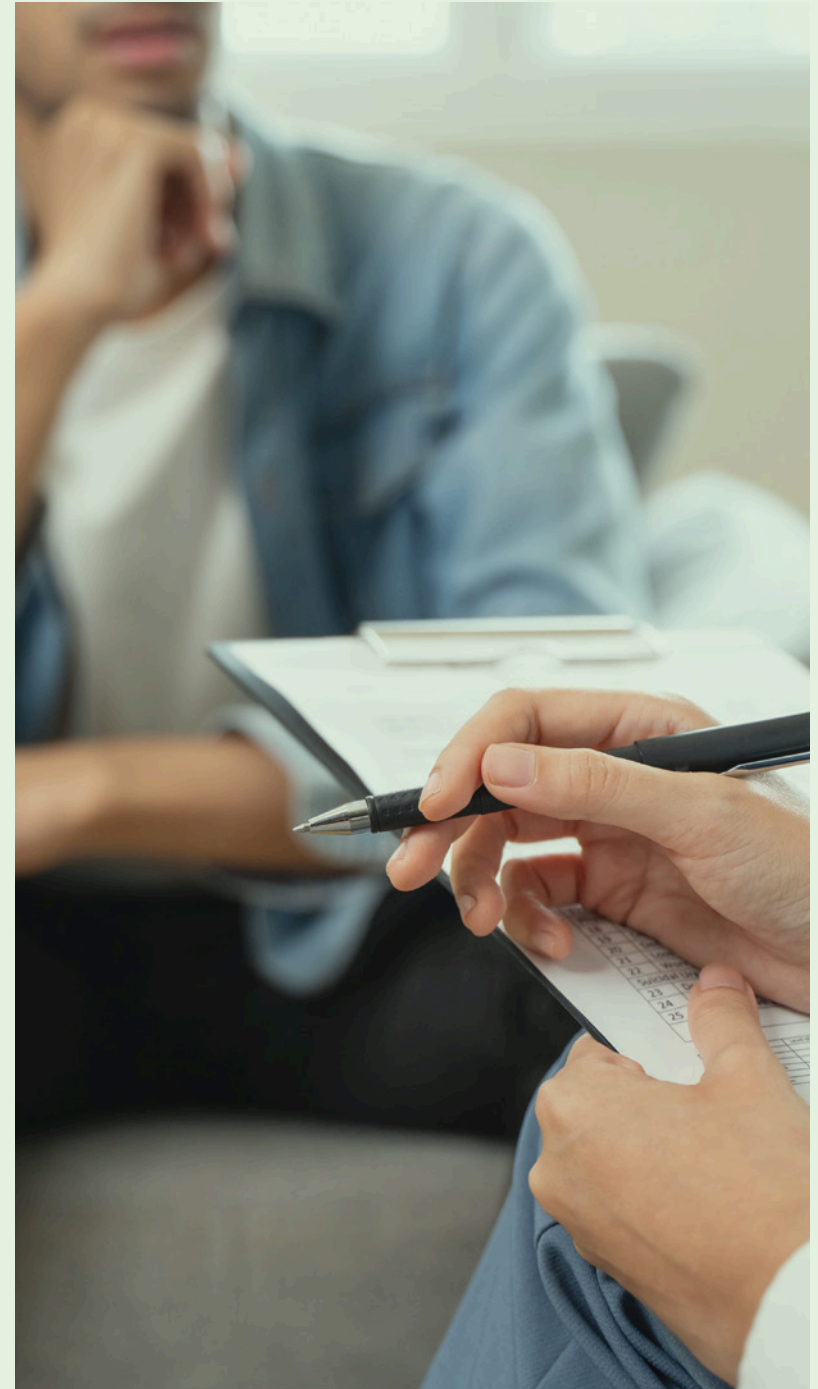
Dans cette optique, GME a mis en place **des canaux de dénonciation**, tant internes qu'externes, afin de pouvoir signaler, de manière totalement confidentielle et sans crainte de représailles, toute violation des principes mentionnés. Néanmoins, toutes les plaintes doivent être faites de bonne foi et ne pas être formulées sur la base de suppositions, c'est pourquoi elles doivent toutes être soumises par le biais du système établi dans une procédure interne.

À cet égard, il convient de mentionner que pendant 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 de l'homme, comme c'était le cas l'année précédente.



7

■ CORRUPTION ET POT-DE-VIN



7. CORRUPTION ET POT-DE-VIN

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION, DU POT-DE-VIN ET DU BLANCHIMENT D'ARGENT

Dans le cadre de l'engagement envers le strict respect des lois applicables, ainsi qu'avec l'intégrité et la transparence qui président à son action, l'organisation considère l'intégrité comme une partie essentielle de sa culture et de ses valeurs d'entreprise, comme cela se reflète dans les principales politiques, protocoles et procédures de l'organisation.

Dans ce sens, le Groupe procède à l'identification et à l'évaluation des risques potentiels de commission des infractions pénales définies dans la réglementation de référence liée à son activité, ayant développé un **Modèle de prévention des risques pénaux** pour la prévention de celles-ci qui inclut les procédures, réglementations internes et activités de surveillance et de contrôle, ainsi que de formation et de suivi, nécessaires à cet effet.

En lien avec ce qui précède, et comme partie d'un tout, l'organisation se conforme aux principes fondamentaux d'action établis dans le **Code éthique** applicable. Par ce biais, GME a pour objectif de diriger l'entreprise selon les normes les plus élevées d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité, reconnaissant l'importance de toutes les 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 des clients, partenaires et autres collaborateurs commerciaux en se basant uniquement sur leur compétence professionnelle, devant adopter les mesures de conformité appropriées dans les opérations ou activités où un certain type de risque est perçu dans ce domaine.

De cette manière, et en considérant l'importance que cet aspect doit avoir, GME a développé un **Manuel de prévention et d'action contre le blanchiment de capitaux** afin d'établir les règles et procédures nécessaires pour se conformer à ce qui est établi dans la législation en vigueur concernant la prévention et l'action contre le blanchiment de capitaux, ainsi que pour empêcher que cela puisse être utilisé dans le financement du terrorisme ou d'autres activités criminelles.

À son tour, le Code éthique souligne également que tout le personnel doit exercer son travail de manière loyale, en priorisant les intérêts de l'entreprise sur les siens et en évitant les activités, relations ou circonstances dans lesquelles des **conflits d'intérêts** pourraient surgir.

De plus, dans ce même document, en matière de prévention de la **corruption et du pot-de-vin**, il est indiqué l'interdiction totale d'offrir tout type d'avantage illicite aux personnes d'autres entreprises dans le but de favoriser la conclusion de contrats ou l'acquisition des services de l'organisation.

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

D'autre part, bien qu'alignée avec ce qui précède, GME a élaboré une **Politique anticorruption**, qui est d'application obligatoire pour tous les administrateurs, dirigeants, employés et collaborateurs du Groupe, et a pour objectif le développement des principes et valeurs présents dans le Code éthique relatifs à l'engagement de l'organisation en matière de prévention de la corruption, comme indiqué dans le document mentionné.

Cette politique établit des critères et des procédures afin de prévenir les actes de corruption, ainsi que les conflits d'intérêts qui peuvent surgir dans les activités ordinaires 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 de manière précoce les actes et comportements susceptibles de restreindre la concurrence dans les relations commerciales et qui pourraient entraîner des sanctions administratives, civiles et même de nature pénale.

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 POT-DE-VIN

Enfin, afin de garantir la pleine et effective connaissance de ce qui est établi dans les documents qui régissent l'organisation, GME s'engage à tenir **informées et formées** toutes les personnes travaillant qui composent le personnel. Concrètement, en plus de mener des actions de formation sur le sujet pour les administrateurs, dirigeants et employés, l'organisation a mis en place des procédures internes centralisées par le **Comité éthique** mentionné précédemment, parmi lesquelles se distinguent :

- Identifier les activités de l'organisation dans le cadre desquelles des délits susceptibles d'être prévenus peuvent être commis.
- Établir, développer, cohésionner et diffuser les protocoles et procédures qui concrétisent le processus de formation de la volonté, d'adaptation des décisions et de leur exécution.
- Prévoir des obligations de formation de l'entreprise en relation avec les principes éthiques de l'organisation, la tolérance zéro face aux comportements délictueux ou antiéthiques et les procédures à sa disposition pour agir contre ceux-ci.
- Mettre en place et gérer des canaux permettant la communication de risques, d'incidents ou de non-conformités possibles au sein de l'organisation, en dirigeant et documentant leur enquête.
- Agir en tant qu'organe consultatif sur le fonctionnement des politiques et procédures de l'organisation.

Enfin, et jusqu'à ce jour, il faut souligner qu'il n'y a pas eu de cas de corruption et de corruption dans l'organisation.

CONTRIBUTIONS AUX FONDATIONS ET AUX ENTITÉS SANS BUT LUCRATIF

Parmi les projets stratégiques à long terme du Groupe figurent également ceux liés 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. Quoi qu'il en soit, il est également assuré que la conformité de ce qui a été établi précédemment est respectée avant de commencer toute collaboration.

Au cours de l'année 2023, le Groupe a effectué des contributions à des fondations et à des entités sans but lucratif pour un montant total de 26 264 € (19 670 € en 2022 et 22 510 € en 2021). De plus, dans le but de promouvoir le sport dans le domaine social, le Groupe participe chaque fois qu'il le peut au parrainage d'événements sportifs.



8 ■

INFORMATION SUR LA SOCIÉTÉ

- 8.1. ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
- 8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS
- 8.3. CONSOMMATEURS
- 8.4. INFORMATIONS FISCALES



8. INFORMATION SUR LA SOCIÉTÉ

8.1. ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES

8.1. ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'engagement du Groupe GME en matière de responsabilité sociale est de travailler au développement durable, en le comprenant comme l'équilibre entre les résultats économiques, l'impact social positif qu'il apporte à l'environnement et la conservation de l'environnement, dans une approche transversale et avec une contribution de valeur à l'ensemble de la société.

RELATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

D'une part, dans le cadre des activités et services qu'il développe, le Groupe est entièrement engagé à se lier et à interagir avec les entités ou groupes de personnes qu'il peut inclure de manière significative et dont les actions, à leur tour, peuvent avoir un certain impact sur la capacité de l'organisation à développer avec succès sa stratégie et à atteindre ses objectifs.

Pour cela, l'organisation s'efforce de faciliter et de maintenir un dialogue avec ses parties prenantes, en mettant en œuvre des actions de coopération avec l'environnement, en facilitant et en maintenant une relation ouverte avec les parties intéressées, qu'elle articule à travers différents canaux et moyens de communication, ayant par ailleurs pour objectif futur d'initier de nouveaux liens d'association.

- L'organisation offre une formation continue et promeut l'emploi de qualité pour maintenir motivées les personnes travaillant qui composent son personnel.
- Les relations avec les actionnaires sont constamment gérées pour assurer le succès à long terme de l'organisation.
- L'organisation doit attirer et fidéliser les clients en offrant des produits et services qui répondent à leurs besoins, leur offrant toujours un excellent service à travers une attention constante à la clientèle.
- 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 elles.
- L'organisation travaille pour apporter une valeur ajoutée au produit et au service et aller au-delà des entreprises concurrentes.

ENGAGEMENT ENVERS LA SOCIÉTÉ

GME contribue au développement durable à travers son activité, étant particulièrement pertinente la génération continue d'emplois de qualité, fixes et avec une rémunération qui prend en compte, non seulement les personnes, mais aussi les succès de l'entreprise.

De la même manière, il définit des stratégies de développement et d'implantation de nouvelles technologies et d'innovation dans le produit, qui lui permettent de renforcer sa compétitivité dans un environnement changeant, bien que le Groupe n'ait pas connu de changements significatifs.

De même, l'activité de l'organisation favorise le développement industriel tant des petites que des moyennes entreprises, garantes du tissu local où elle opère.

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

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

En ce qui concerne le changement climatique, GME tente de lutter contre celui-ci et de contribuer à la cause en relation avec la consommation de ressources naturelles et la génération de polluants et de déchets, comme cela a été traité précédemment.

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



8. INFORMATION SUR LA SOCIÉTÉ

8.1. ENGAGEMENT POUR LE 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 établis 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 entend maintenir un dialogue constant avec toutes les parties prenantes, parmi lesquelles figurent les entreprises fournisseurs et les collaborateurs externes.

Concrètement, et en accord avec ce qui précède, les processus de sélection des entreprises fournisseurs du Groupe reposent sur des critères d'impartialité, d'objectivité, de qualité, d'opportunité et de coût. À leur tour, les administrateurs, dirigeants et 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 à travers les relations contractuelles qui pourraient être établies.

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

8.3. CONSOMMATEURS

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS

Conformément à ce qui est établi dans le **Code éthique**, GME respecte la législation en vigueur en matière de protection des données relatives à l'acquisition, au maintien et à l'utilisation des données personnelles, et les personnes travaillant ayant accès à ces informations n'en font usage que pour la finalité pour laquelle elles ont été collectées, en respectant les niveaux maximaux de confidentialité.

D'autre part, bien que dans ce même domaine, le Groupe est certifié selon la **ISO 9001**, qui est associée à la **Politique intégrée** de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail, par laquelle l'organisation s'engage aux engagements suivants en matière de qualité :

Aligné avec son objectif de diversification vers des produits et services plus durables, comme mentionné précédemment, GME Woodpellets 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 comme règle générale, tous les fournisseurs et sous-traitants du Groupe sont soumis à une approbation préalable à la première commande et à une évaluation continue par la suite, dans le but d'assurer la capacité d'approvisionnement conformément aux exigences établies et de vérifier leur conformité au fil du temps à travers des 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 les aspects environnementaux, entre autres.

Enfin, bien que l'organisation montre un engagement en ce qui concerne l'intégration d'aspects liés à la durabilité, comme indiqué, elle ne réalise pas spécifiquement de processus d'audit des entreprises fournisseurs avec lesquelles elle établit une relation quelconque.

- 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 aux entrées de ressources, aux procédures internes et aux 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. INFORMATION SUR LA SOCIÉTÉ

8.1. ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

8.2. SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

8.3. CONSOMMATEURS

8.4. INFORMATIONS FISCALES

C'est pourquoi, la **qualité** est un attribut intrinsèque de GME, englobant toute l'activité de l'organisation dans le but d'agir de manière efficace dans ce domaine, tant dans les produits que dans les services, ainsi qu'en prévention des risques professionnels et protection environnementale.

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

SYSTÈMES DE RÉCLAMATION ET INCIDENTS

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

8.4. INFORMATIONS FISCALES

Le Groupe GME, par l'intermédiaire de son Conseil d'administration, formule les comptes annuels et le rapport de gestion, qui sont ensuite approuvés. Dans cette ligne, les indicateurs les plus significatifs en termes d'informations fiscales de l'organisation sont présentés ci-après :

BÉNÉFICES OBTENUS AVANT IMPÔTS		
PAYS	2023	2022
Espagne	35.516.840	67.488.243
Maroc	1.512.446	1.018.723
Portugal	10.218	9.781
France	275.480	357.685
Italie	124.210	452.659
Hongrie	12.306	269.880
Turquie	1.074.936	4.400.216
États-Unis	171.893	283.465
Nouvelle-Zélande	100.015	541.756
Total	35.740.259	74.822.410

de plus, est totalement intégrée dans la chaîne de valeur de l'organisation, ce qui permet de garantir l'enregistrement des réclamations effectuées (28 réclamations durant l'année 2023, 47 réclamations durant l'année 2022 et 54 réclamations durant l'année 2021), ainsi que leur analyse et évaluation à travers leur évolution dans le temps et la réponse des mesures mises en œuvre.

Dans cette même ligne, l'organisation établit des directives efficaces pour recueillir, analyser et utiliser les informations sur la satisfaction des clients. Dans ce sens, 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 à satisfaire, afin de progresser vers l'amélioration continue.

IMPÔTS PAYÉS SUR LES BÉNÉFICES

PAYS	2023	2022
Espagne	8.676.732	20.555.454
Maroc	474.957	436.595
Portugal	20.896	19.621
France	89.699	144.840
Italie	45.941	167.422
Hongrie	9.923	12.837
Turquie	475.151	1.692.814
États-Unis	82.505	3.572
Nouvelle-Zélande	38.560	210.655
Total	9.815.969	23.243.810

SUBVENTIONS PUBLIQUES REÇUES

Au cours des exercices 2023 et 2022, aucune subvention n'a été reçue



9

INDEX DES CONTENUS GRI



9. INDEX DES CONTENUS GRI

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



9. INDEX DES CONTENUS GRI

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



9. INDEX DES CONTENUS GRI

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



9. INDEX DES CONTENUS GRI

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



