



Memoria de Sostenibilidad 2024.

Estado de Información No Financiera 2024





01.

La mejor decisión para vivir más y mejor

- 1.1. Un modelo para construir una sociedad activa y sostenible 9
- 1.2. 20 Centros GO fit para liderar Iberia y seguir creciendo 11
- 1.3. Año 2024: importantes avances y novedades 12

02.

Una misión con valores y buen gobierno

- 2.1. Permanente comunicación con los *stakeholders* 16
- 2.2. Análisis de materialidad 17

03.

La sostenibilidad en el corazón y en el día a día de la organización

- 3.1. Un Grupo sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace 21
- 3.2. Líneas estratégicas Plan de Sostenibilidad 2024-2028 22

04.

El usuario en el centro

- 4.1. Bienestar en movimiento, para todos y en familia 26
- 4.2. GO fit 2.0, un método personalizado para ofrecer nuestra mejor versión 27
- 4.3. La experiencia GO fit se siente en cada clase 30
- 4.4. Mujeres activas en GO fit frente a la brecha de género en el deporte 32
- 4.5. Máximas prestaciones del equipamiento y de su mantenimiento 33
- 4.6. GO fit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad 33
- 4.7. Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia 36
- 4.8. Escucha y orientación a las necesidades del usuario 37



05.

Cuidamos el planeta

5.1. Energía y neutralidad climática	42
5.2. Hacia una gestión eficiente y circular	49
5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales	53

06.

Nuestro equipo

6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit	58
6.2. Formación y promoción del talento	64
6.3. Avanzando en igualdad	67
6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad	71
6.5. Seguridad y salud en el trabajo	72

07.

Gobernanza

7.1. Los riesgos penales y su gestión	75
7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos	77
7.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	78
7.4. Información fiscal	79

08.

Compromiso con la sociedad

8.1. Impacto social de la práctica regular de ejercicio físico	82
8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores	83
8.3. Colaboraciones sociales y solidarias	84
8.4. Patrocinio local y con propósito	86
8.5. Proyectos en marcha y reconocimientos recibidos	87



Sobre la memoria de sostenibilidad 2024.



Estado de Información No Financiera

La memoria de sostenibilidad de 2024 de GO fit tiene el objetivo de presentar de la manera más amplia y exhaustiva posible la información del Grupo en todo lo que concierne al plano no financiero de su actividad, así como a su labor en materia de sostenibilidad y responsabilidad social.

El alcance de este informe se delimita al grupo consolidado de empresas compuesto por GO fit Life Science and Technology y Sociedades Dependientes, circunscribiéndose a los 20 centros deportivos operativos en España y Portugal.

Este informe ha sido elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, así como en consonancia con los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI). Al final de la memoria se pueden consultar la tabla de contenidos con los requisitos del EINF y su relación con los estándares GRI seleccionados.

Para la elaboración de este informe y la selección de sus contenidos e indicadores, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad realizado por el Grupo. Este análisis se sustenta en el trabajo de evaluación de la organización, de su entorno y de la evolución de las tendencias sociales, además de los aspectos relacionados con el estudio de las preocupaciones y demandas de sus principales grupos de interés.

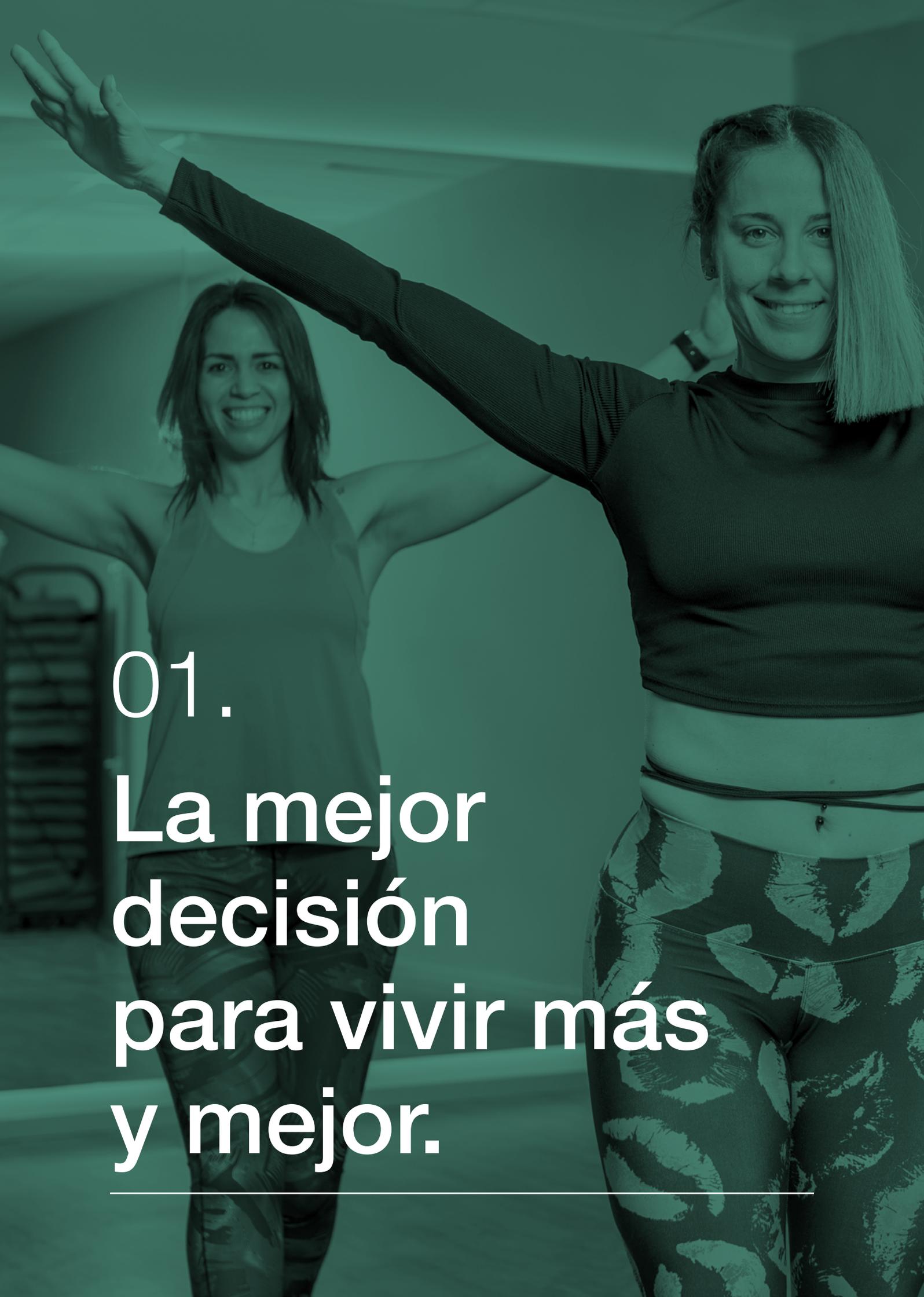


Sostenibles en el qué.

Solo una sociedad activa
puede ser sostenible.

Nuestra dedicación
es hacerlo posible.





01.

La mejor
decisión
para vivir más
y mejor.



Ciencia y tecnología al servicio de la salud y el bienestar

1.1. Un modelo para construir una sociedad más capaz y sostenible

GO fit Life Science and Technology se ha convertido en una referencia en la promoción de la salud y el bienestar a través del ejercicio físico y el deporte. Con la convicción de que la salud es un derecho universal, GO fit siempre ha apostado por hacer la actividad física accesible a todos, convirtiéndose en un pilar fundamental de la vida cotidiana. Gracias a la fuerte inversión en ciencia y tecnología, ha desarrollado un exitoso modelo, mediante el desarrollo de sus 20 centros deportivos y su innovadora propuesta digital, con el que ayudar a las personas a vivir más y mejor y construir una sociedad más capaz y sostenible.

El modelo GO fit basa su alta valoración y fuerte crecimiento en la calidad y variedad de su oferta de servicios, su pretensión de enfocarlos al 100% de la población y su compromiso con hacerlos accesibles y sostenibles.

El modelo GO fit basa su alta valoración y fuerte crecimiento en la calidad y variedad de su oferta de servicios, su pretensión de enfocarlos al 100% de la población y su compromiso con hacerlos accesibles y sostenibles. Un modelo que primero lideró su sector, para actualmente estar revolucionándolo gracias a su Método para la personalización de los programas de salud a través de la prescripción óptima y equilibrada de las dosis de ejercicio, nutrición, descanso y motivación que cada persona necesita para alcanzar sus propósitos y sacar su mejor versión.

La fuerte implantación de los centros GO fit ha sido posible gracias a la confianza de multitud de ayuntamientos en España y Portugal, dado el modelo de colaboración público-privada preponderante en el Grupo, y a la buena acogida y la alta valoración por parte de la ciudadanía.

Este modelo permite aportar un impacto positivo a las ciudades donde se encuentran los centros GO fit como demuestra el último *Informe de PWC sobre actividad de GO fit*, revelando el aumento constante de diferentes indicadores sociales como son la reducción del coste sanitario, la mejora del bienestar subjetivo o el aumento de la esperanza de vida.

Una fórmula de éxito que continuará su expansión en los próximos años en las Islas Canarias e Italia, donde en 2025 abrirán los nuevos centros de Tenerife y Turín, mientras que las obras del centro de Milán continúan en marcha. Estas ciudades podrán disfrutar de los beneficios saludables y el impacto socioeconómico favorable que genera la apertura de un centro GO fit.



La sostenibilidad es un valor central y transversal en GO fit. La Agenda 2030 supone un horizonte al que dirigirse, tratando de contribuir a la consecución los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tanto directamente, como es el caso de la promoción de la salud (ODS 3), como con muchos otros impactos positivos que se genera en los usuarios, su entorno y el medioambiente. El año 2024 ha marcado el inicio del Plan de Sostenibilidad 2024-2028, durante el cual se han desarrollado las primeras acciones en sus cuatro líneas estratégicas. Estas acciones han contribuido a potenciar el valor de los servicios, fortalecer alianzas y generar procesos más eficientes y sostenibles.

El equipo de GO fit ha sido el motor que ha hecho posible este proyecto tan ambicioso y positivo, gracias a su dedicación y talento. Su papel seguirá siendo el mayor valor de la organización y un factor diferencial en el sector, consolidando el método basado en una mayor implicación con los usuarios, una interacción más cercana y un seguimiento detallado de sus programas de entrenamiento.

La estabilidad y el bienestar laboral, junto con la formación continua y el desarrollo profesional, siguen siendo prioridades fundamentales para el Grupo. Un año más, el equipo de GO fit continúa creciendo, con una firme apuesta por el empleo juvenil y por el impulso del talento interno, promoviendo la evolución profesional a través de la promoción interna y la participación activa en proyectos transversales. El modelo 2.0 no sería posible sin la importante inversión en tecnología y digitalización realizada. Gracias a ello, GO fit ha desarrollado un modelo híbrido con una potente propuesta digital, pionera en la industria, ofreciendo al usuario una amplia gama de herramientas dentro y fuera del centro para seguir su plan de entrenamiento y realizar todas sus gestiones. Además, fruto de estos desarrollos, sus profesionales pueden dedicar un mayor tiempo a estar cerca de los abonados y contar con más información y planes específicos para realizar un acompañamiento a su medida.

El GO fit LAB sigue siendo una pieza fundamental del modelo, tanto en la validación científica de todos los servicios que se ofrecen a los consumidores como en la investigación de diversos proyectos con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad. A través del conocimiento y la aplicación de los resultados de sus investigaciones, el GO fit LAB continúa avanzando en el desarrollo de soluciones innovadoras que mejoren la calidad de vida de las personas y refuercen la importancia del ejercicio físico en la salud y el bienestar.

La fortaleza de GO fit destaca en su capacidad para generar alianzas potentes y con propósito. Rodearse de los mejores en cada materia y trabajar conjuntamente con sus principales partners para dar el mejor servicio, impulsar la prosperidad en su entorno y generar ciudades más activas, solidarias y saludables.

La fortaleza de GO fit destaca en su capacidad para generar alianzas potentes y con propósito. Rodearse de los mejores en cada materia y trabajar conjuntamente con sus principales partners para dar el mejor servicio, impulsar la prosperidad en su entorno y generar ciudades más activas, solidarias y saludables. Con este fin, GO fit desarrolla decenas de actividades y colaboraciones para ayudar a quienes más lo necesitan, facilitar el acceso al deporte al conjunto de la sociedad y especialmente a personas en situación de vulnerabilidad, fomentar la investigación científica y lograr que el ejercicio físico y el deporte sean una prioridad a nivel social, política e institucional.



1.2. 20 centros para liderar Iberia y seguir creciendo

El Grupo cuenta en la actualidad con 18 centros en España y 2 en Portugal. En total, 224.874 m² de superficie operativa entre sus espacios interiores y exteriores dedicados directamente a la oferta de deporte y ejercicio físico. Con la suma de todas las superficies que componen los centros GO fit, alcanza un total de 358.826 m² dedicados a la promoción de la salud.

Los centros GO fit ofrecen más de 100 horas de servicio a la semana, 362 días al año, de actividades y espacios de máxima calidad:

- ▶ Piscinas interiores y exteriores.
- ▶ Spa, sauna y solárium.
- ▶ Sala fitness.
- ▶ Decenas de clases dirigidas diferentes cada día.
- ▶ Actividades infantiles, escuelas deportivas y campamentos.
- ▶ Zonas deportivas multideportes y exteriores: pabellón de deportes, GO fit Cross y pistas de pádel.
- ▶ Servicio de nutrición.
- ▶ Otros: servicio de fisioterapia, cafetería y parking.





1.3. Año 2024: importantes avances y novedades

El año 2024 se caracteriza por el desarrollo del primer año del Plan Estratégico 2024-2028, basado en la implicación de las diferentes áreas del Grupo y la escucha activa de los stakeholders. Junto a este, también se ha avanzado en el primer año del Plan de Sostenibilidad, reafirmando el compromiso de la organización con la sostenibilidad y su integración en la estrategia empresarial.

El 2024 ha sido el año en que se reafirma la expansión internacional del Grupo, con el avance en la construcción del nuevo centro de Turín para su apertura en 2025.

El 2024 ha sido el año en que se reafirma la expansión internacional del Grupo, con el avance en la construcción del nuevo centro de Turín para su apertura en 2025. El centro ocupará el espacio que anteriormente fue el Mercado de las Flores, un edificio que lleva sin uso desde 2010 y que ahora se le dará un nuevo propósito, contribuyendo al concepto de ciudad activa. En línea con el compromiso con el planeta, este centro está diseñado bajo el concepto de Nearly Zero Energy Building (NZEB), generando cuarenta veces más energía renovable que la media de los centros actuales y eliminando el uso de gas natural en favor de la aerotermia, lo que contribuirá significativamente a la reducción de la huella de carbono del Grupo.

En relación a los 20 centros operativos, la actividad ha experimentado un notable crecimiento, con más de 13,9 millones de accesos registrados y 5,5 millones de asistencias a clases de actividades dirigidas, al tiempo que la plantilla crecía y mejoraba sus condiciones. Este impulso se ha visto acompañado de un impacto positivo en materia de sostenibilidad, con avances significativos en el ámbito medioambiental, entre los que destacan el diseño y la puesta en marcha de un ambicioso plan de descarbonización y la compensación de 101 t CO₂, iniciativas centradas en la lucha frente al cambio climático, así como la implementación de medidas orientadas a una gestión cada vez más responsable de los recursos. En el plano social, el fortalecimiento de colaboraciones clave ha permitido consolidar el compromiso de GO fit con maximizar su impacto positivo más allá de los límites físicos de sus centros, contribuyendo a la creación de entornos más saludables, inclusivos y sostenibles.

La estabilidad en el empleo y la promoción del talento son señas de identidad del grupo. La familia GO fit es la que ha hecho realidad un proyecto tan ambicioso y beneficioso, con su esfuerzo y talento. Para fomentar el desarrollo de todos sus equipos, la organización ha dedicado más de 6.500 horas de formación en el 2024.

Los avances en 2024 por cuidar del planeta incluyen medidas a favor del ahorro de agua, como el sistema de electroporación y la finalización de la implantación de urinarios secos en todos los centros, así como el impulso hacia la neutralidad climática. Esto se logra a través de la eficiencia energética, con la evolución del sistema BMS (Building Management System)



en cuatro centros y el cambio de los sistemas de clima en los centros GO fit Físico y GO fit Montecarmelo, consolidando el compromiso del Grupo con un modelo más sostenible y de menor impacto ambiental.

GO fit fue pionero en garantizar que el 100 % de la electricidad consumida en sus centros proviniera de fuentes renovables, impulsando además un ambicioso plan de eficiencia energética que ha permitido reducir en un 68 % la intensidad de su huella de carbono (t CO₂e /Accesos) desde 2018. Un compromiso firme que se reafirma en el diseño y construcción de los nuevos centros incorporando soluciones innovadoras para seguir avanzando hacia la neutralidad climática.

Así mismo, GO fit ha mantenido y aumentado sus colaboraciones con diferentes organizaciones

sociales, deportivas y ONGs, dándoles entrada a los centros y a sus actividades de forma gratuita.

Además, el GO fit LAB ha continuado con sus investigaciones centradas en el ejercicio clínico en entornos no clínicos, generando una serie de publicaciones científicas de calidad **que confirman de forma clara el valor de una vida activa para las pacientes y supervivientes de cáncer de mama**, lo que ha supuesto que el GO fit LAB sea colaborador del programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico dentro de la Unidad de Mama del Hospital Clínico San Carlos. Este proyecto lo desarrollan conjuntamente el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte (CIDE) de la Universidad Rey Juan Carlos y el Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Clínico San Carlos (IdISSC), en colaboración con GO fit.



02.

La visión
de inspirar
energía vital
y transformar
comunidades.



Gestión responsable y colaborativa para una organización empática y dinámica

La visión de GO fit es inspirar energía vital en las personas, familias y comunidades del mundo. Buscamos crear una conexión emocional profunda con nuestros usuarios, ofreciendo un espacio donde puedan sentirse motivados e inspirados en cada paso de su recorrido. Queremos ser un lugar donde las personas no solo hagan ejercicio, sino que también encuentren una comunidad que facilite la socialización y un ambiente adaptado a sus necesidades individuales.

Nos guiamos por cuatro pilares fundamentales: facilitar el acceso y la permanencia en nuestras instalaciones para todos, personalizar la experiencia deportiva mediante el Método GO fit, acompañar y motivar a cada usuario para que nunca se sienta solo en su camino, y generar un impacto social positivo en las comunidades que servimos. Estos pilares están diseñados para ofrecer una experiencia integral que transforme no solo el cuerpo, sino también la vida social y emocional de nuestros usuarios.

GO fit está profundamente comprometido con el impacto social, colaborando con instituciones públicas para mejorar la calidad de vida de la comunidad. Nos preocupamos por los temas que afectan a la sociedad actual, como el agotamiento, el sedentarismo y la falta de tiempo.

GO fit está profundamente comprometido con el impacto social, colaborando con instituciones públicas para mejorar la calidad de vida de la comunidad. Nos preocupamos por los temas que afectan a la sociedad actual, como el agotamiento, el sedentarismo y la falta de tiempo. Además, trabajamos de manera activa en la mejora del desempeño ambiental, integrando prácticas sostenibles en nuestras operaciones diarias para contribuir a un futuro más responsable con el planeta. Nuestro objetivo es conectar con audiencias diversas, desde familias hasta jóvenes, seniors y deportistas activos, proporcionando un espacio que inspire y transforme la energía vital de las personas y las comunidades.

Una visión tan ambiciosa no es posible sin un verdadero espíritu de equipo, la honestidad y la transparencia con la que trabajar y relacionarse dentro y fuera de la organización y el compromiso con la mejora de la sociedad que supone la sostenibilidad.



Visión

Inspirar energía vital en las personas, familias y comunidades del mundo



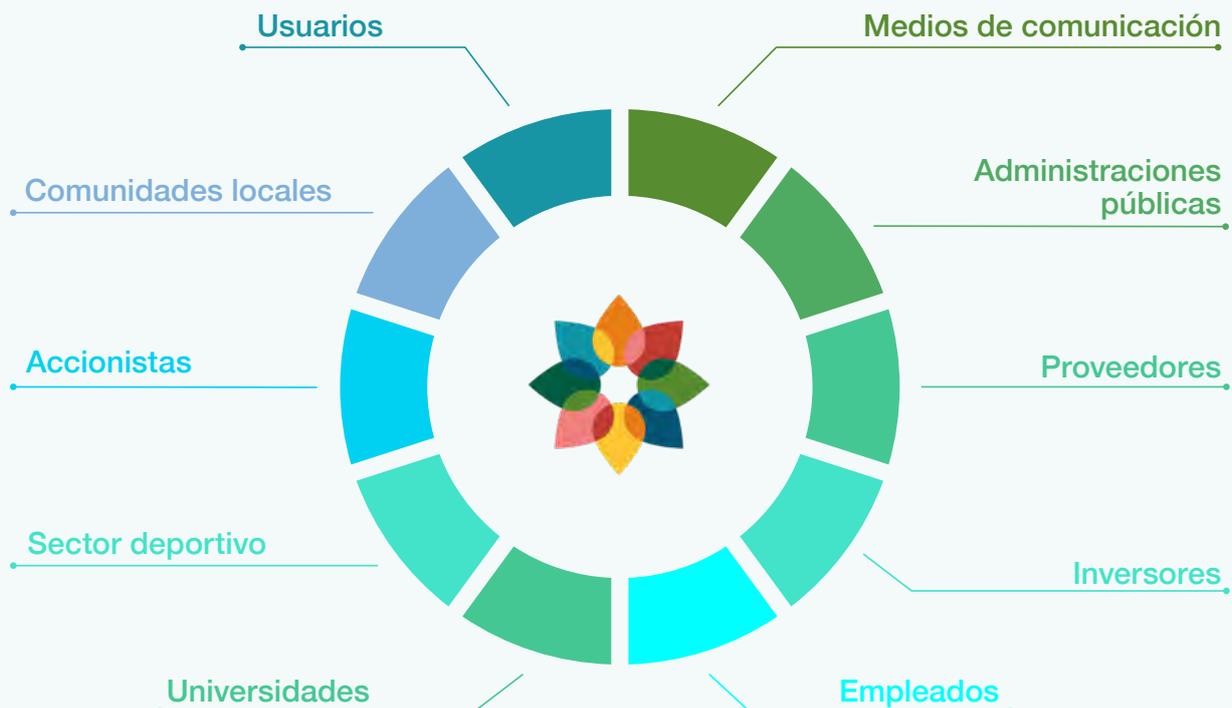


2.1. Permanente comunicación con los stakeholders

La toma de decisiones por parte de GO fit está íntimamente relacionada con la estrecha relación que mantiene con sus partes interesadas. Una actitud proactiva para conocer, reflexionar y emprender proyectos y mejoras en consonancia. El nacimiento de GO fit es en sí mismo una prueba de ello, llegando a la conclusión de que, ante el creciente sedentarismo existente y la falta de capacidad de las administraciones para hacerle frente, se requería de una propuesta de servicios de salud y deporte de máxima calidad, asequible y enfocada al 100% de la población.

Ante la internacionalización del Grupo, la comunicación con los stakeholders adquiere una relevancia aún mayor. Durante 2023, este diálogo se fortaleció, permitiendo que el Grupo desarrolle su nuevo Plan Estratégico 2024-2028 con una visión más global e integradora. En 2024, esta conversación se amplía aún más, respondiendo a la necesidad de comprender en profundidad los retos y oportunidades de cada entorno, garantizando que la expansión internacional de GO fit se desarrolle de manera sostenible y alineada con las necesidades de cada comunidad.

En este análisis de contexto, los partners clave del Grupo aportan su visión sobre aspectos fundamentales como el futuro de las ciudades, los avances tecnológicos, las tendencias de consumo, el comportamiento del consumidor y los últimos estudios científicos sobre hábitos saludables y desafíos sociales como el sedentarismo o la obesidad.





Los usuarios son el centro de la actividad del Grupo, la cual solo es viable gracias a su motivación y alta fidelidad. A su vez, las personas y equipos que la componen son su mayor valor y el motor que la hacen posible cada día. La escucha y la predisposición a valorar e incorporar sus críticas y propuestas, han sido una verdadera fuente de transformación de la organización y de mejora de los servicios ofrecidos, cuyo desarrollo e innovación no sería posible sin la confianza de los inversores y accionistas de GO fit.

De la misma manera, el modelo de concesión administrativa que rige la mayoría de los centros deportivos y las competencias gubernamentales que a otras escalas tienen implicaciones para el Grupo, hacen de las corporaciones locales y el resto de las administraciones públicas uno de los principales partners. Siendo, por tanto, permanente la interlocución y la colaboración con ellas.

El ecosistema del deporte es el espacio natural de GO fit, en el cual destacan las diferentes asociaciones, clubs, federaciones deportivas y diversos actores de la industria del fitness. A ellos se suman organizaciones, universidades y centros de investigación con líneas de trabajo en materia de salud, ciencia y práctica deportiva, con los que el Grupo mantiene estrechos vínculos.

La capacidad de los centros GO fit de convertirse en centros neurálgicos de bienestar físico, prosperidad y dinamismo en los barrios y ciudades en las que tiene implantación, hacen de la relación y colaboración con su entorno un pilar fundamental. Así mismo, los diferentes proveedores son imprescindibles para la organización, tratando de tener una relación cada vez más sólida y trabajando con ellos en la mejora de su impacto, en línea con los objetivos de sostenibilidad de GO fit.

El Grupo tiene como meta contribuir a que el 100% de la población pueda ser activa. Para lograrlo es fundamental la sensibilización mediática que realizan los medios de comunicación. Dada su importancia y la trascendencia de los centros GO fit, la relación no se circunscribe necesariamente a los especializados en el ámbito del deporte, extendiéndose a medios generalistas y de información local.

2.2. Análisis de materialidad

El Grupo mantiene numerosos encuentros a lo largo del año con las administraciones públicas, con sus empleados y con proveedores. A ello hay que sumar los propios que mantiene con las entidades deportivas, académicas y sociales con las que tiene relación, además de las correspondientes reuniones del Consejo de Administración y los inversores de la empresa.

A nivel interno, tiene en funcionamiento una intranet para canalizar toda la información y dar espacio a la participación de todos sus equipos de empleados.

Durante 2024, la comunicación interna sigue teniendo como pilar fundamental los Días de la Comunicación, encuentros en los que la alta dirección reúne a todos los empleados de las oficinas centrales y a los managers de los centros. En estos espacios, se presentan los proyectos estratégicos, los objetivos del Grupo y los avances logrados, además de fomentar un diálogo abierto entre los empleados y el Comité de Dirección. Estos encuentros se celebran con una periodicidad cuatrimestral.

Para garantizar una participación activa y una consulta continua, GO fit cuenta con herramientas específicas tanto para trabajadores como para usuarios. La satisfacción y percepción de los trabajadores se mide a través del eNPS (Employee Net Promoter Score), mientras que la experiencia de los usuarios se analiza mediante el NPS (Net Promoter Score), implementado desde 2014.

En 2024, se ha dado un paso más en esta estrategia con la incorporación de la nueva herramienta Voz del Cliente, que integra y analiza todos los canales de satisfacción y participación mediante inteligencia artificial. Esta innovación permite obtener un análisis más profundo de las opiniones y necesidades de los usuarios, facilitando la toma de decisiones basada en datos para mejorar la gestión.

La utilización de estos canales, impulsando la participación y comunicación con los distintos stakeholders del Grupo, fueron la base del análisis de materialidad que se realizó en el 2016 y que desembocó



Este Plan fue reforzado por un mayor desarrollo del análisis de materialidad, enfocándolo a los impactos en el planeta que mantenía la organización. Para su realización, se llevaron a cabo diversas evaluaciones medioambientales y se analizaron las preocupaciones sociales, los planes de las administraciones públicas y las agendas de las organizaciones internacionales más relevantes

en el plan estratégico de 2016-2023 de GO fit. Este Plan fue reforzado por un mayor desarrollo del análisis de materialidad, enfocándolo a los impactos en el planeta que mantenía la organización. Para su realización, se llevaron a cabo diversas evaluaciones medioambientales y se analizaron las preocupaciones sociales, los planes de las administraciones públicas y las agendas de las organizaciones internacionales más relevantes. Sobre esta base, se tomaron importantes decisiones para mejorar el impacto ambiental de la organización y se diseñó el Plan de Sostenibilidad 2021-2023, el cual tenía como prioridades la reducción de emisiones de CO2, el fomento de la economía circular y la generación de alianzas para la consecución de una sociedad más justa y sostenible.

Durante el año 2023, el Grupo ha finalizado de realizar las últimas acciones correspondientes a este Plan, así como el diseño del nuevo Plan de Sostenibilidad 2024-2028 llevando a cabo un exigente análisis de materialidad, partiendo del trabajo realizado en los últimos años y los aprendizajes obtenidos de la ejecución del Plan 2021-2023 con los distintos stakeholders de la organización.

Además, al formar parte del nuevo Plan Estratégico 2024-2028 y al proceso desarrollado para la confección del mismo, se han podido mantener numerosas reuniones a distintas escalas y acceder a la información de una gran variedad de fuentes de cara a la selección y priorización de los objetivos y acciones a desarrollar en los próximos años.



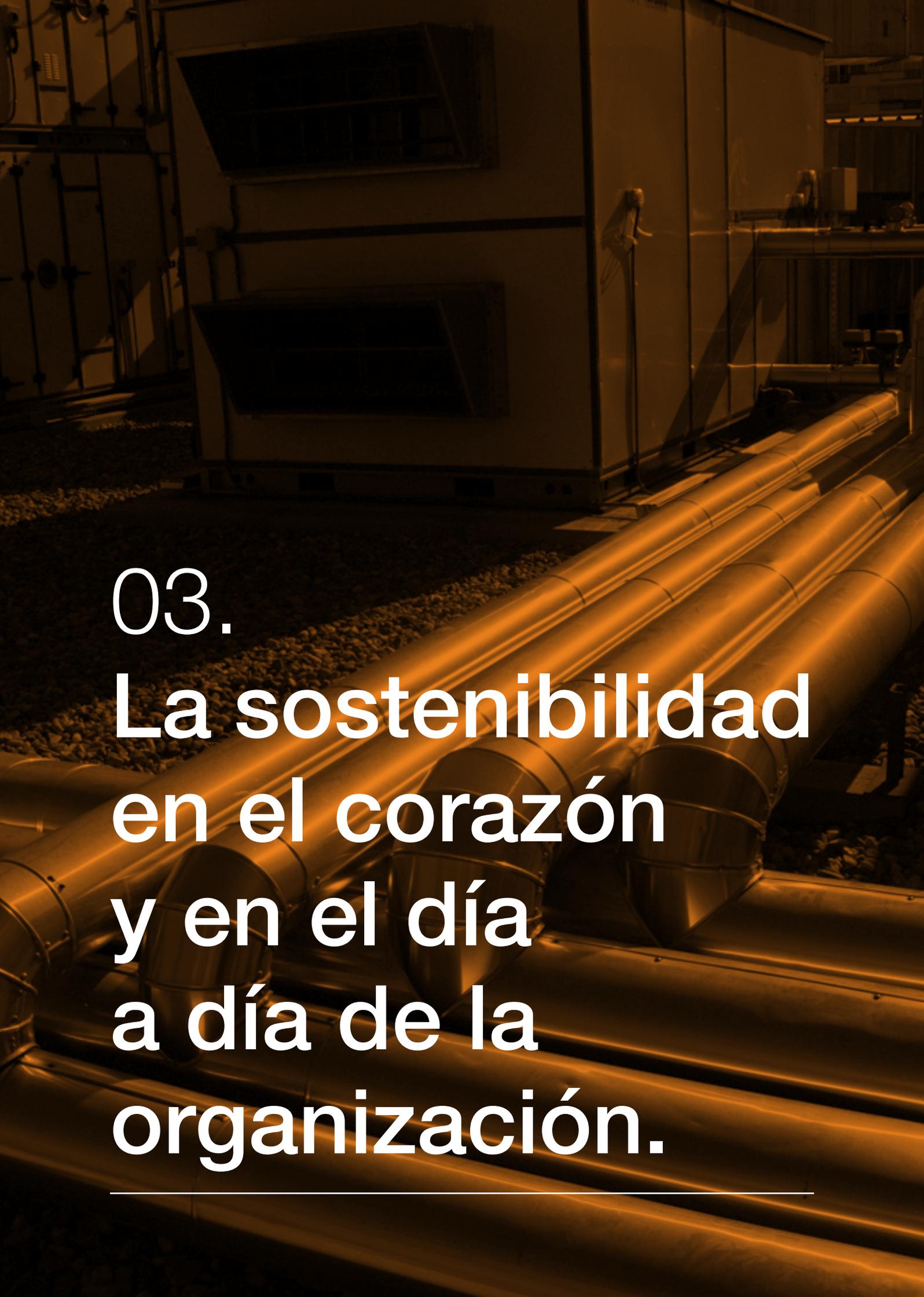


Como novedad, se debe señalar la información obtenida por el Observatorio realizado entre clientes y no clientes, el cual ha sido de gran utilidad para entender la percepción, necesidades y metas de los clientes y potenciales clientes del Grupo. Información que ha sido enriquecida con el Brand Tracking y la encuesta de sostenibilidad realizada en el 2023, así como los datos relevantes ofrecidos por informes externos como el European Health & Fitness Market Report 2023.

A todo ello se suman los numerosos encuentros desarrollados con los stakeholders mencionados antes.

Con todo este análisis, los temas materiales para el Grupo para la configuración del nuevo Plan de Sostenibilidad 2024-2028 son:

- ▶ La generación de impacto social y la promoción de los hábitos saludables a través del ejercicio físico en las comunidades locales en las que está implantada el Grupo, desarrollando el concepto *Barrio GO fit*.
- ▶ La mejora del impacto medioambiental de la organización y especialmente en los esfuerzos dedicados a la reducción de su huella de carbono.
- ▶ El impulso de beneficios sociales y el refuerzo de la conciliación se han configurado como elementos centrales en relación con las personas.
- ▶ Avanzar en la medición, certificación y comunicación de todos estos esfuerzos y la generación de alianzas con propósito para la consecución de una sociedad más justa y sostenible.

A photograph of an industrial facility, possibly a power plant or refinery, featuring large, parallel pipes and machinery. The scene is dimly lit with a warm, orange glow. The text is overlaid on the lower-left portion of the image.

03.

**La sostenibilidad
en el corazón
y en el día
a día de la
organización.**



Una actividad positiva para la sociedad y un impacto en continua mejora

Como **Grupo dedicado** a la promoción de la salud a través del ejercicio físico y el deporte, GO fit es en sí una organización con un alto impacto sostenible (ODS 3). Además, la organización ha realizado un importante esfuerzo por gestionar sus recursos de forma cada vez más eficiente y sostenible y contribuir de forma significativa a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

3.1. Un Grupo sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace

El año 2024 ha marcado un hito significativo para nuestro **Grupo**, ya que ha sido el primer año de implementación del ambicioso Plan de Sostenibilidad 2024-2028. Este plan, diseñado meticulosamente en 2023, se basa en cuatro líneas estratégicas que guiarán nuestras acciones hacia un futuro más sostenible y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

La construcción de este plan se ha sustentado, como se ha visto en el análisis de materialidad, en los aprendizajes del desarrollo e implantación del Plan de Sostenibilidad 2021-2023 así como en la escucha activa de los stakeholders y de una manera especial el análisis del Observatorio y el Brand Tracking de 2023 para saber que demandan en materia de sostenibilidad los usuarios, así como los potenciales usuarios. Esta escucha activa fue fundamental en la construcción del plan y, en 2024, continúa siendo un proceso constante, sirviendo como indicadores clave y base para identificar nuevas líneas de trabajo que respondan de manera eficaz a las necesidades y expectativas de los consumidores y *stakeholders*.

La supervisión y las decisiones relativas al plan se llevan a cabo en el seno del Comité de Sostenibilidad, un órgano clave liderado por el Adjunto al Presidente. Este comité, en colaboración con el Área de Sostenibilidad y el esfuerzo conjunto de toda la organización, ha sido fundamental para asegurar el desarrollo planificado del plan. Gracias a su liderazgo y a la dedicación diaria de nuestros equipos, hemos podido avanzar de manera significativa en nuestras metas de sostenibilidad.

En el frente medioambiental, hemos hecho progresos notables en áreas como la energía, el agua, la economía circular, la movilidad y la gestión de proveedores. Estas acciones no solo contribuyen a la sostenibilidad de nuestro entorno, sino que también refuerzan nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa.



3.2. Líneas estratégicas Plan de Sostenibilidad 2024-2028

El plan se estructura en cuatro líneas estratégicas, cada una de las cuales impulsa acciones específicas diseñadas para alcanzar los objetivos establecidos.



Impacto social y corresponsabilidad

Las personas son el eje central de nuestras acciones. El impacto económico y social positivo del Grupo comienza con su principal actividad: la promoción de la salud a través de la práctica de la actividad física. GO fit se compromete a fomentar la participación activa de la comunidad y a promover la corresponsabilidad en la construcción de un entorno más justo y equitativo, maximizando así su impacto positivo en las ciudades donde se encuentra.



Un equipo asentado en la sostenibilidad

La conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores es clave para asegurar un entorno laboral sostenible. GO fit se enfoca en fomentar la formación continua de sus equipos, garantizar la igualdad de oportunidades y desarrollar acciones colaborativas en favor de la sostenibilidad, con el objetivo de crear un ambiente inclusivo y comprometido con el bienestar de todos, generando un impacto positivo también en la sociedad y contribuyendo al bienestar colectivo.



Compromiso con el planeta

GO fit tiene como objetivo reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, implementando medidas que favorezcan la conservación y protección del medio ambiente. GO fit trabaja para minimizar su huella ecológica a través de la eficiencia energética, la gestión responsable de recursos naturales y la adopción de prácticas sostenibles en todas sus actividades. Esta estrategia busca contribuir activamente a la sostenibilidad del planeta, promoviendo una gestión ambiental más responsable y un uso consciente de los recursos.



Credibilidad y transparencia

Garantizar la integridad y la claridad en todas nuestras acciones, promoviendo una cultura de honestidad y responsabilidad en cada uno de nuestros procesos. GO fit se asegura de que sus prácticas y resultados sean claros y verificables para todos los interesados. Además, continuará trabajando para ofrecer la medición del impacto social y económico del Grupo.



Un modelo de sostenibilidad basado en los 17 ODS

Comunicación con *stakeholders* y creación de alianzas

Cumplimiento Corporativo, aplicación del Código de Ética, Informes de Sostenibilidad

Compensación de 101 t de CO2

62,3% de ahorro en productos químicos desde 2019

Reducción del 65,4% de CO2 desde 2018

Plan de residuos y economía circular: 180.000 kg de ropa donados

Regeneración del patrimonio y los espacios públicos

Plan de diversidad e inclusión

23% de ahorro de gas desde 2019

Red de alianzas: ONGs, asociaciones médicas, sociales, educativas

Promoción de la salud con 14M de accesos en 2024

Desarrollo de la práctica clínica en entornos no clínicos: Proyecto Cáncer de Mama

Campañas de sostenibilidad

Plan de igualdad

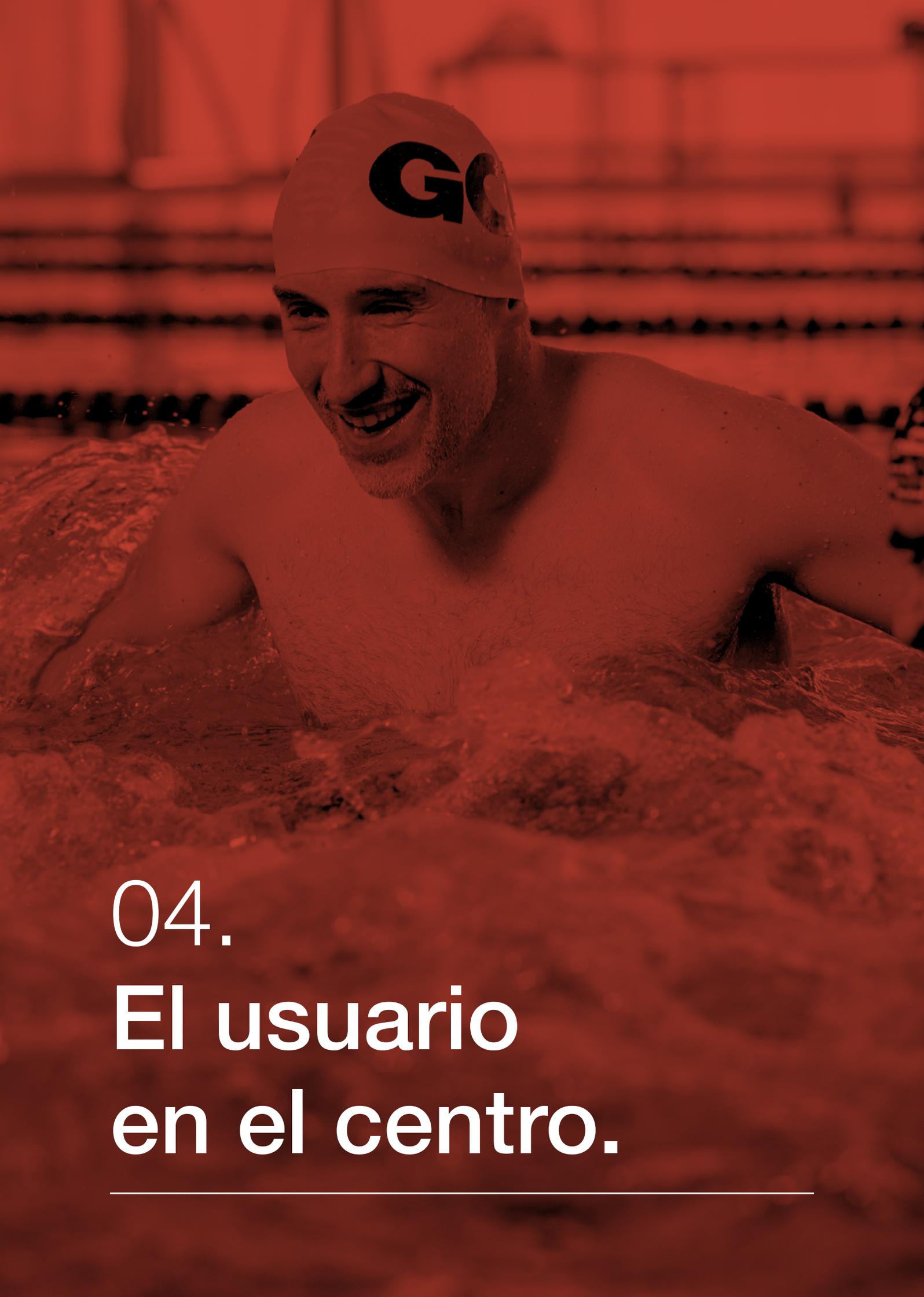
19% de ahorro de agua desde 2019

100% energía procedente de fuentes renovables

Impacto positivo en la rentabilidad de la empresa

Transparencia de la información fiscal, Inversiones y finanzas sostenibles





04.

**El usuario
en el centro.**



Hechos destacados

- ▶ Aumento de un 10,3% de accesos a los centros GO fit respecto al año 2023.
- ▶ Más de 5,5 millones de asistencia a las clases de actividades dirigidas.
- ▶ 26,4 millones de accesos únicos a la APP de GO fit.
- ▶ Evolución del producto familiar a través del programa de familias activas y camps temáticos.



- ▶ **Consolidación del método GO fit, mediante el que se conoce, evalúa, prescribe y se hace un seguimiento de cada usuario, con el fin de que alcancen su propósito con el desarrollo de un programa de actividad física adaptado a su condición y propósito.**
- ▶ **Incremento del nivel de intervención e interacción con los usuarios por parte de los equipos de GO fit, logrando una mejor atención y mayor personalización de sus entrenamientos.**
- ▶ **Desarrollos de nuevos productos con valor añadido y formatos de actividades adaptadas a los diferentes perfiles de usuario, destacando el entrenamiento personal destinado para aquellas personas que necesitan una mayor intervención e interacción.**
- ▶ **Generación de nuevos espacios, Sport Performance y Entrenamiento Personal, para el desarrollo de las nuevas tendencias y necesidades de los usuarios.**
- ▶ **Amplia actividad del GO fit LAB y positivos avances en sus investigaciones de ejercicio clínico en entornos no clínicos, enfocadas a mujeres supervivientes de cáncer de mama y personas con enfermedad del Parkinson.**
- ▶ **Nueva plataforma de análisis de satisfacción del cliente que centraliza todas las valoraciones recopiladas a través de distintos canales.**

4.1. Bienestar en movimiento, para todos y en familia

GO fit concibe sus centros como áreas de bienestar inclusivas, con instalaciones y programas adecuados para todas las edades y condiciones físicas y de salud.

Desde la convicción de que la actividad física es un derecho fundamental para toda la sociedad, los centros GO fit se han consolidado como verdaderos puntos de encuentro comunitario, registrando más de 13,9 millones de accesos en 2024. Su uso se distribuye de manera equilibrada a lo largo de todas las etapas de la vida, destacando el dato de que contamos con el mismo número de usuarios menores de 25 años que mayores de 55, reflejo de un modelo inclusivo y transversal.

Las instalaciones incluyen zonas dedicadas a las familias, así como programas y servicios diseñados para satisfacer diferentes necesidades. En GO fit, la salud empieza en la infancia: a través de GO fit Family, los menores de 16 años pueden acceder a las instalaciones de forma gratuita, participando en actividades, escuelas deportivas y aprendiendo a hacer ejercicio en un entorno seguro y estimulante, fomentando así la adopción de hábitos saludables desde una edad temprana.



FAMILIAS ACTIVAS
FAMILY
OUTDOOR

Nos divertimos en la naturaleza.

Si tienes hijos de entre **3 a 15 años**, esta actividad es para tu familia. Disfrutemos de un **entorno natural** mientras jugamos y **hacemos ejercicio juntos**.

*La actividad está sujeta a condiciones climatológicas.

Reserva ya tu plaza en la App **My GO fit**, **¡aforo limitado!**

GO fit Inspira

El servicio familiar de GO fit incluye un conjunto de propuestas diseñadas para promover el bienestar de toda la familia y fomentar un estilo de vida saludable. Entre ellas, destaca DIVER fit, un espacio gratuito donde los más pequeños pueden jugar y aprender mientras sus padres y madres pueden realizar su entrenamiento, incorporando desde edades tempranas hábitos de vida saludables. Las Actividades Family permiten disfrutar del ejercicio en familia, favoreciendo la participación conjunta y el refuerzo de vínculos a través del movimiento. Las escuelas deportivas ofrecen una formación específica en distintas disciplinas, mientras que el programa Familias Activas, de carácter mensual, aborda de forma integral aspectos como el entrenamiento, la alimentación y la conexión con la naturaleza a través del deporte y la educación ambiental. Finalmente, los camps temáticos brindan a los niños experiencias enriquecedoras durante periodos vacacionales, en las que aprenden sobre el cuidado del planeta, los valores del deporte y la importancia de una alimentación equilibrada.

En GO fit, la familia es una prioridad. Queremos que los más pequeños crezcan incorporando hábitos saludables desde edades tempranas, y que padres y madres puedan seguir cuidando de su bienestar

físico mientras concilian con la crianza y educación de sus hijos e hijas.

4.2. GO fit 2.0, un método personalizado para ofrecer nuestra mejor versión

Históricamente, el sector del fitness ha desarrollado su actividad de forma bastante conservadora. Basando su negocio en disponer de instalaciones y equipamientos para el uso libre por parte del usuario y compitiendo principalmente por ofrecer precios bajos y centrados en satisfacer el ocio y la mejora estética de los clientes. Estos servicios se enfocaban de forma mayoritaria a un público joven, sano y previamente activo físicamente.

GO fit tiene desde sus orígenes la misión de ayudar a las personas a vivir más y mejor y construir una sociedad más capaz, saludable y sostenible. La innovación, la investigación y el desarrollo de su oferta de servicios han ido ligados a este espíritu, evolucionando un producto de alta calidad hacia la



promoción de la salud y el bienestar del 100% de la población y apostar por un alto nivel de intervención y personalización.

Estos rasgos, unidos al precio asequible y accesible de GO fit, han hecho posible que el Grupo tuviera un crecimiento meteórico en la última década, y esté revolucionado el sector del fitness con la transformación del Grupo a su modelo 2.0 en la actualidad.

Este nuevo modelo parte de la convicción de que, si aspiramos a generar una sociedad activa, es necesario entender las causas de la situación actual, conocer las barreras con las que se encuentra cada persona a la hora de incorporar el ejercicio físico y el deporte en su agenda vital, para así poder desarrollar soluciones a su altura

Este nuevo modelo parte de la convicción de que, si aspiramos a generar una sociedad activa, es necesario entender las causas de la situación actual, conocer las barreras con las que se encuentra cada persona a la hora de incorporar el ejercicio físico y el deporte en su agenda vital, para así poder desarrollar soluciones a su altura. Con el objetivo de hacer del movimiento y el ejercicio algo deseable y accesible para todos los segmentos de la población, especialmente para aquellos más inactivos.

Con esta pretensión, el modelo 2.0 de GO fit aspira a entender las necesidades y deseos de cada persona, y así poder diseñar programas de salud a medida, favoreciendo de esta manera la motivación y la constancia que requiere su exitoso desarrollo. El primer paso del método GO fit es **conocer** a cada persona y sus propósitos, realizando un Test de Capacidad Vital.

Pero cada persona es distinta y parte desde un lugar diferente, razón por la que es esencial **evaluar** la condición física de cada usuario, siendo este el paso número 2. En esta etapa se realiza un test de composición corporal, un test de condición física y un diagnóstico de nutrición, cuyos resultados permitirán adaptar la planificación al nivel físico y las dificultades de cada persona.

En base a los propósitos expresados y la condición física resultantes, se procederá a **prescribir** un programa personalizado, como paso número 3 del método GO fit. Estos programas de ejercicio + nutrición estarán ubicados en tres grandes propuestas (Life Recovery, Human Performance y Sport Performance), ofreciendo las pautas, las dosis de entrenamiento óptimas y la dificultad necesaria para que cada usuario pueda avanzar hacia la consecución de sus metas.

Por último, como paso número 4, se desarrolla el **acompañamiento** de cada persona. De esta manera, gracias a los servicios a su disposición en los centros, los recursos digitales ofrecidos y al equipo profesional de GO fit, se realiza un seguimiento de cada usuario, ofreciéndole el apoyo que pueda necesitar e incentivando el aumento significativo de la comunicación e interacción entre los abonados y los profesionales de la organización. Para adaptar aún más el seguimiento a las singularidades y objetivos de cada persona, se ofrecen planes especiales de acompañamiento.

La app de GO fit es la herramienta que conecta de forma continua a los usuarios con nuestros centros, permitiendo una experiencia personalizada



Espacios

Invertimos, renovamos y ampliamos nuestros espacios para que puedas entrenar en línea a las tendencias actuales.



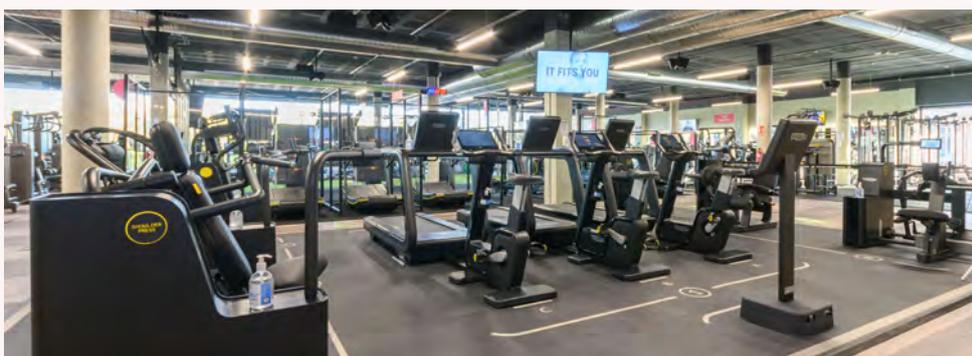
GOfit
TRAINING
EXPERIENCE



GOfit
RECOVERY
ZONE



GOfit
LIFT
ZONE



GOfit
TRAINING
EXPERIENCE



y un acompañamiento constante en su camino hacia el bienestar. Por ello, se encuentra en constante desarrollo para mejorar la experiencia, evolucionando la gestión del servicio familia, la reserva de actividades dirigidas o el mytimeline correspondiente al Método.

Además, contiene información de interés sobre los centros y la capacidad de interaccionar con estos, impulsando así la experiencia híbrida del usuario, destacando en este sentido gofit.tv. gracias a su biblioteca de más de 5.000 sesiones organizadas por categorías y niveles. Gracias a estos elementos la App ha tenido más de 26,4 millones de accesos únicos, evidenciando la importancia de esta herramienta en el día a día de los usuarios.

Espacios GO fit

GO fit evoluciona de forma continua sus servicios e instalaciones, basándose en las últimas evidencias científicas, el análisis de tendencias sociales en hábitos de vida, y la observación y escucha activa de las necesidades y deseos de sus consumidores.

En 2022, con el objetivo de desarrollar con éxito el método GO fit, se rediseñaron los espacios en los centros, incorporando nuevas áreas como el Starting Point, que guía a los nuevos consumidores en sus primeros pasos; la Lift Zone, con mayor superficie dedicada al entrenamiento con grandes cargas; Training Experience, zonas funcionales tanto interiores como exteriores; y la Recovery Zone, destinada al entrenamiento de fuerza ligera y a la recuperación física. Estos espacios, más amplios, dinámicos y con equipamiento renovado, permiten ofrecer un servicio más personalizado y de mayor calidad.

Durante 2023 se ampliaron y especializaron aún más los espacios en algunos centros. En GO fit Físico, se incorporó Sport Performance, un área dedicada al entrenamiento de fuerza dinámico. En GO fit Montecarmelo, se inauguró una zona exclusiva para entrenamiento personal

Durante 2023 se ampliaron y especializaron aún más los espacios en algunos centros. En GO fit Físico, se incorporó Sport Performance, un área dedicada al entrenamiento de fuerza dinámico. En GO fit Montecarmelo, se inauguró una zona exclusiva para entrenamiento personal, pensada para consumidores que buscan una intervención más especializada. Ante la creciente demanda de este servicio, en 2024 se ha apostado por diseñar nuevas zonas de entrenamiento personal en distintos centros, configurando así una oferta variada de espacios que permite a cada persona entrenar de la forma más adecuada a sus objetivos y necesidades.

4.3. La experiencia GO fit se siente en cada clase

Nuestras actividades dirigidas representan un pilar esencial dentro de la propuesta de valor de GO fit. Cada vez son más las personas que eligen participar en ellas, lo que ha dado lugar a una comunidad más diversa y con perfiles muy variados. Esta evolución nos impulsa a innovar constantemente, diseñando nuevas actividades que respondan a los objetivos, necesidades y tendencias de nuestros usuarios.



A lo largo del año 2024, hemos impartido más de 205.000 sesiones de actividades dirigidas, ofreciendo más de 8 millones de plazas en todos nuestros centros y alcanzando la cifra récord de 5,5 millones de asistentes a clases en grupo, lo que supone más de un 60% de asistencia de todas las plazas ofertadas.

Estos datos respaldan el trabajo del área de producto, encargada de desarrollar todo nuestro portafolio de actividades dirigidas, el cual está basado en la ciencia y en las evidencias proporcionadas por nuestro GO fit LAB.

La satisfacción del usuario es una prioridad en GO fit, y las clases de actividades dirigidas juegan un papel clave en este aspecto, ya que fomentan una interacción positiva entre el equipo de GO fit y los usuarios. Además, estas actividades son fundamentales para mejorar la adherencia a la actividad física, un desafío importante que enfrenta el ecosistema del deporte.

El portafolio de actividades dirigidas se organiza en cinco grandes familias: entrenamiento, cuerpo y mente, aqua, dance, y actividades para familias, que se desarrollan a través de 9 categorías que incluyen un total de 42 tipología de clases diferentes.



Strength Training



Express



Aqua



Sport Performance



Cardio Training



Functional



Body & Mind



Dance



Family



4.4. Mujeres activas en GO fit frente a la brecha de género en el deporte

Como señala el informe anual del Sistema Nacional de Salud de 2023, las tasas de sedentarismo e inactividad física son considerablemente más altas en las mujeres, alcanzando un 40,3%, en comparación con el 32,3% en los hombres, siendo fundamental ser proactivos en la búsqueda de soluciones y el desarrollo de medidas que faciliten su mayor práctica de ejercicio físico y deporte.

En GO fit, desde su nacimiento, se han emprendido diferentes actuaciones en esta línea, como la generación de espacios seguros y agradables, la propuesta de actividades específicas (las enfocadas al embarazo activo son ejemplo de ello) o la amplitud de horarios y de las actividades dirigidas. Siendo un elemento central la oferta de abonos familiares, con gratuidad o bonificación de tarifas para menores de 16 años, y los servicios familiares de Diverfit, escuelas, actividades Family, familias activas y campamentos.

De esta manera, se facilita el acceso a GO fit para las madres con sus hijos, promoviendo que más mujeres puedan mantenerse activas. Esto se refleja en una distribución del 51% de mujeres y el 49% de hombres abonados a los centros GO fit, lo que resalta el esfuerzo por impulsar la participación femenina. Este dato contrasta significativamente con la brecha de género que aún persiste en el deporte en España y Portugal.





4.5. Máximas prestaciones del equipamiento y de su mantenimiento

Todo el equipo deportivo utilizado en los centros deportivos GO fit tiene un estándar de máxima calidad, asegurando un mejor servicio al usuario, una gran eficiencia energética y una durabilidad significativamente mayor que los equipos convencionales.

GO fit ha implementado un nuevo modelo que prioriza el enfoque preventivo para garantizar el mejor servicio posible a sus usuarios, al tiempo que busca aumentar la vida útil de sus activos entre un 25% y un 30%. Este compromiso se refleja claramente en la inversión de más de 500.000 € en 2024 destinada a garantizar el óptimo funcionamiento del equipamiento.

4.6. GO fit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad

La Unidad de Investigación e Innovación del Grupo, el GO fit LAB, trabaja bajo la premisa de acercar la ciencia a la propuesta de valor de GO fit, validando empíricamente todos los programas y servicios ofrecidos y evaluando su impacto en los usuarios y en el conjunto de la sociedad. Para realizar estos cometidos y desarrollar proyectos de investigación e innovación de alto impacto, trabaja en colaboración con diferentes universidades y centros de Investigación nacionales e internacionales.

Líneas fundamentales de investigación:



Validación científica

La validación científica de todos los programas y servicios ofrecidos por GO fit (*evidence based practice*).



Soluciones digitales

El desarrollo de instrumentos de diagnóstico y evaluación que permitan informar la prescripción de ejercicio vía soluciones digitales.



Un estilo de vida activo y saludable

El impacto de un estilo de vida activo y saludable sobre el nivel de bienestar, satisfacción con la vida y felicidad.



Ejercicio clínico

El desarrollo de intervenciones específicas para diferentes grupos de población, con especial interés en el denominado «ejercicio clínico» o ejercicio como terapia.



Impacto económico y social

La evaluación del impacto económico y social de nuestra actividad en la sociedad española (aplicando metodologías SROI, DALYs, etc...), mediante informes bianuales realizados en colaboración con PWC.



Este enfoque científico, destinado a mejorar la salud y el bienestar, está integrado en la empresa con el fin de impulsar la investigación y el desarrollo y su retorno en forma de una mejor prestación de servicios.

Este enfoque científico, destinado a mejorar la salud y el bienestar, está integrado en la empresa con el fin de impulsar la investigación y el desarrollo y su retorno en forma de una mejor prestación de servicios, habiendo invertido más de 2 millones de euros con cargo a sus propios recursos operativos desde 2018. El GO fit LAB, dirigido por el destacado experto académico aplicado, el catedrático Alfonso Jiménez, parte de la premisa de la investigación aplicada a las áreas de alcance, innovación y desarrollo de productos, transferencia de conocimientos, redes y asociaciones, formación y educación.

Se ha establecido una asociación estratégica de Investigación con el Centro de Estudios del Deporte de la Universidad Rey Juan Carlos y el Centro de Investigación del Bienestar Avanzado de la Universidad de Sheffield Hallam, para desarrollar diferentes actividades y proyectos de investigación para apoyar el enfoque del GO fit LAB basado en el estudio de evidencias que promuevan la vida activa.

CiDE Centro de Investigación
en Ciencias del Deporte

 Universidad
Rey Juan Carlos

A lo largo de estos siete años el GO fit LAB ha completado un total de siete doctorados, dos postdoctorados y actualmente tiene cuatro doctorados en curso. Tiene avanzadas dos investigaciones con alto impacto científico y social, enfocadas al ejercicio clínico en espacios no clínicos:

1. Estudio sobre los efectos de la prescripción de ejercicio en mujeres que han sufrido un cáncer de mama.

GO fit LAB a través de un Proyecto de Doctorado industrial realizó una investigación con pacientes de cáncer de mama del Hospital Universitario de Valdecilla. Este proyecto singular ha combinado una intervención con ejercicio a distancia monitorizado en tiempo real con una tecnología innovadora (utilizando la tecnología MYZONE), que integraba tanto el control de la intensidad del ejercicio durante la práctica como el nivel de recuperación posterior al ejercicio.

Este proyecto **ha generado seis publicaciones científicas de calidad que confirman de forma clara el valor de una vida activa para las pacientes y supervivientes de cáncer de mama.**

Gracias a esta investigación GO fit se ha convertido en partner estratégico en el Proyecto Integral de inclusión de un Programa de Ejercicio Físico en la Unidad de Mama del Hospital Clínico San Carlos, un proyecto entre el Hospital y la URCJ donde nuestro papel es desarrollar la primera unidad de intervención en GO fit Vallehermoso, generando programas clínicos en un entorno no hospitalario, así como seguir desarrollando la unidad de investigación a través del GO fit LAB y el Centro de Investigación en Ciencias del Deporte de la URJC.



2. Estudio longitudinal de la capacidad de la marcha en la enfermedad del Parkinson

Doctorado industrial de tres años de duración dirigido a determinar los efectos de las pruebas de ejercicio y la prescripción basada en la capacidad de caminar de pacientes con enfermedad de Parkinson, un proyecto realizado en colaboración con el Plan de Investigación de la Comunidad de Madrid (España).

Para el desarrollo del proyecto, en el 2024 se ha continuado con la una Unidad de Valoración de la Marcha en GO fit Vallehermoso y GO fit Físico para pacientes con Parkinson, habiendo sido evaluados de forma gratuita más medio centenar de pacientes. Esta Unidad supervisa el impacto de las intervenciones de ejercicio que influyen en el progreso de la enfermedad y la interacción con la medicación como parte de un amplio estudio longitudinal.

Otras investigaciones en curso

Desde la Unidad de Investigación e Innovación continua la investigación enfocada a la generación de un modelo de medición del impacto social y económico del deporte, y la investigación dirigida a analizar el proceso de entrenamiento más eficiente y seguro de cara a preparar a corredores

populares para un maratón. Materias importantes para conocer y dotar de valor el impacto de una vida activa, y sus consecuentes repercusiones en las políticas públicas e inversiones privadas, así como para ofrecer de forma científica las dosis óptimas y específicas de entrenamiento que eviten lesiones y fomenten la seguridad de aquellas personas que quieran participar en una carrera popular.

El GO fit LAB, una referencia para instituciones públicas y privadas

GO fit LAB se ha consolidado como un referente. En 2022 y 2023, lideró el grupo de expertos de la Unión Europea sobre datos de comportamiento activo y supervisó el desarrollo de indicadores del deporte en Iberoamérica. Durante ese periodo, participó en foros como el Active Leadership Forum Europe, el Congreso Nacional de Entrenamiento Personal, SEEDO y FIAB, entre otros.

Este reconocimiento internacional se refuerza con la reciente incorporación del catedrático de la URJC y director de GO fit LAB, Professor Alfonso Jiménez, como miembro principal de la Red de Conocimiento e Innovación (Knowledge and Innovation Network, KIN) de Fit for Life (F4L) impulsada por la UNESCO,



cuyo objetivo es movilizar el deporte como motor del desarrollo sostenible a nivel global.

Esta invitación reconoce el impacto de la investigación y la innovación lideradas desde GO fit LAB en la promoción de la salud y el bienestar a través del deporte. Durante los próximos dos años, Alfonso contribuirá directamente a la creación de políticas deportivas globales que fomenten la inclusión, la igualdad y la sostenibilidad, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Este compromiso refuerza la apuesta de GO fit por la innovación y el desarrollo del deporte como herramienta clave para el bienestar social.

4.7. Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia

Para GO fit, la seguridad y la calidad son fundamentales. Por ello, cuenta con un sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad basado en la excelencia en el servicio al consumidor, la prevención de la contaminación y la gestión proactiva de riesgos.

Para GO fit, la seguridad y la calidad son fundamentales. Por ello, cuenta con un sistema de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad basado en la excelencia en el servicio al consumidor, la prevención de la contaminación y la gestión proactiva de riesgos. GO fit se somete regularmente a auditorías externas realizadas por AENOR y lleva a cabo auditorías internas de seguridad en cada uno de sus centros. Estas permiten identificar incidencias, evaluarlas según una matriz de riesgos y establecer planes de acción para su resolución. De este modo, se garantiza un trabajo preventivo continuo que asegura la calidad y seguridad de sus instalaciones para consumidores, trabajadores, proveedores y la comunidad en su conjunto.

Entre las medidas más destacadas para garantizar los más altos estándares de calidad y seguridad se incluyen:

- ▶ Aire libre de virus, bacterias y contaminación al 99,99% gracias al sistema de purificación de aire con filtros HEPA Absolute.
- ▶ Renovación del aire de todas las instalaciones cada 7 minutos en todas las instalaciones y la monitorización en tiempo real de las concentraciones de CO2 y micropartículas.
- ▶ Agua 100% pura y segura en las zonas de baño gracias al sistema de electroporación sin adictivos ni productos químicos y la generación de cloro natural.

Para GO fit, la seguridad de las personas es la máxima prioridad. Por ello, el Grupo ha establecido un enfoque integral que incluye sensibilización, información, formación y auditorías internas. Estas medidas están diseñadas para salvaguardar y mantener los estándares de seguridad en todos los centros GO fit.



4.8. Escucha y orientación a las necesidades del usuario

La orientación al cliente es uno de los valores fundamentales del Grupo. La capacidad de escucha y la agilidad para responder a sus necesidades, la mejora continua de sus procesos y la innovación en el producto deportivo para ayudar a cada usuario a alcanzar su propósito son señas de identidad de GO fit.

En este sentido, GO fit ha desarrollado una nueva plataforma de análisis de satisfacción del cliente que centraliza todas las valoraciones recopiladas a través de distintos canales, como encuestas NPS, el sistema de quejas y sugerencias “¿Todo bien?”, comentarios en la página web y redes sociales, y reseñas en Google. Gracias al uso de inteligencia artificial, esta plataforma permite analizar en profundidad los datos y proporcionar a los managers información clave sobre las necesidades de los consumidores, facilitando la toma de decisiones y la implementación de planes de acción alineados con sus expectativas.

Para lograrlo, GO fit tiene personal cualificado y certificado para poder ofrecer un servicio de máxima calidad, al tiempo que la organización pone esmero en cuestiones que sabe que son básicas para sus abonados, como la limpieza, el confort, el adecuado funcionamiento del equipamiento y el orden y la comunicación.

Además, se encuentran a disposición de los clientes las hojas de reclamaciones. A lo largo de 2024 se registraron un total de 547 reclamaciones, todas las quejas, sugerencias y reclamaciones son gestionadas por los managers con el objetivo de contestar en la menor brevedad posible y ofrecer una solución o incluso concertar una reunión si el problema expresado lo requiere.

¿TODO BIEN?

¿No está todo perfecto? ¿Quieres decirnos algo? Ayúdanos a mejorar con tu opinión para que la próxima vez esté todo a tu gusto.

Escanea el código QR y deja tu comentario.



GOfit

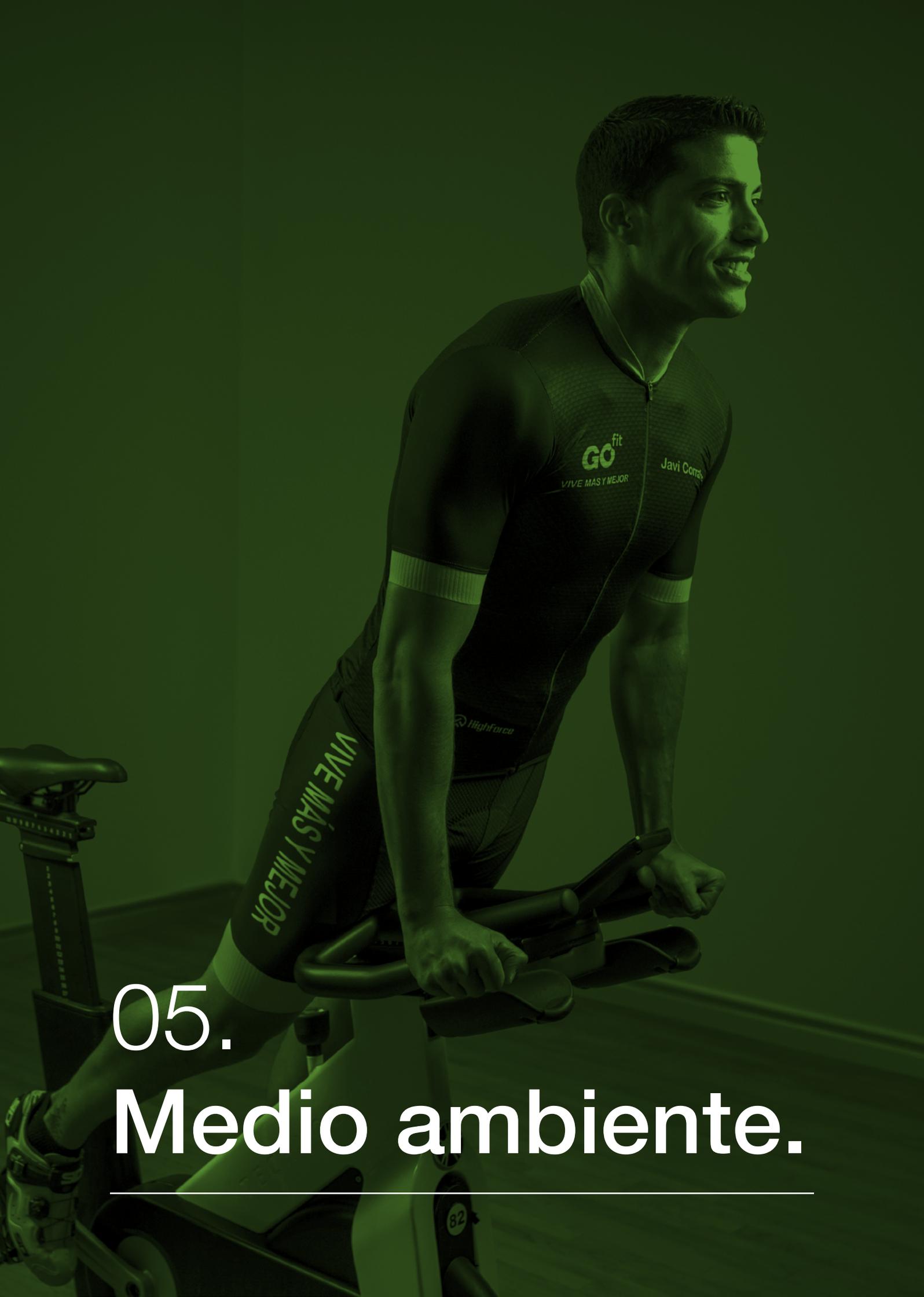
Cada día más sostenibles en el cómo

La sostenibilidad también se entrena.

GO fit no se conforma con ser sostenible en lo que hace, también quiere serlo cada día más en cómo lo hace, apostando por la mejora continua de sus procesos para lograr una gestión más eficiente de los recursos¹, un mayor bienestar y compromiso de sus equipos de trabajadores y un impacto ambiental y social cada vez más positivo.

1. No se incluye información respecto a Italia, puesto que no se tienen centros deportivos operativos en el país. En ejercicios posteriores se facilitarán los datos correspondientes una vez hayan sido puestos en marcha.





05.

Medio ambiente.



Preservar el planeta, cuidando de la salud



100%

Electricidad renovable
en sus 20 centros.



68%

Reducción de la Huella de
Carbono (tCO2e/accesos)
desde el 2018.



25%

Ahorro de agua en
términos de m3/acceso
desde 2019.



-1.014.633 kg

Se ha evitado consumir productos químicos
desde el 2019, gracias al sistema de
electroporación en las zonas de agua.



Hechos destacados en el año 2024

- ▶ **Reducción de la huella de carbono** en un 62% respecto del año 2018 a pesar del aumento de 2 centros deportivos más, así como el aumento de la actividad en los centros con más de un millón y medio accesos.
- ▶ **Compensación de 101 toneladas de CO2.**
- ▶ En proceso de la verificación y certificación del cálculo y reducción de la huella de carbono de GO fit del año 2024.
- ▶ En proceso de compensación de 125t de CO2 correspondiente al año 2024.
- ▶ Disminución de emisiones GEI lograda gracias a la **implementación de importantes medidas de eficiencia energética**, las cuales han permitido una menor utilización de biomasa y una reducción del consumo de gas natural de 4,47% kwh/accesos, todo ello sin afectar a la calidad del servicio.
- ▶ Planificación de los **nuevos centros GO fit** con una capacidad de generación de energía fotovoltaica 40 veces mayor que la del último centro construido en el año 2020 y la **sustitución de todo su consumo de gas natural por la autogeneración de energía renovable (aeroterminia).**
- ▶ **Finalización de la instalación de urinarios secos en el 100% de los centros GO fit.** En el 2024 se instalaron urinarios secos en el 35% de los centros que todavía usaban los urinarios tradicionales. Con esta medida desaparecen los urinarios con agua que consumo 0,5 l por pulsación, consiguiendo que pese al aumento de los usuarios el indicador de eficiencia mejore de 0,026 m3/accesos en 2023 a 0,025 m3/accesos en 2024.
- ▶ Se ha mantenido y mejorado el **sistema de electroporcación en piscinas y spas**, principal causa del ahorro del 25% de agua en términos de m3/acceso y del 58% de productos químicos desde el año 2019, a pesar de la apertura de un nuevo centro.
- ▶ Recogida de más de **179.000 kg de ropa en los contenedores Cáritas** situados en los centros GO fit, aumentando en un 12% la recogida respecto del año 2023.
- ▶ **Más de 4,3 millones de euros de gasto con impacto ambiental positivo** en el año 2024.

5.1. Energía y neutralidad climática

En 2024, la temperatura media mundial continuó aumentando, estableciendo nuevos récords. Según el Servicio de Cambio Climático de Copernicus, 2024 fue el año más cálido jamás registrado, alcanzando en octubre de 2024 un valor estimado de 1,36°C. Si se mantuviera la tendencia de calentamiento

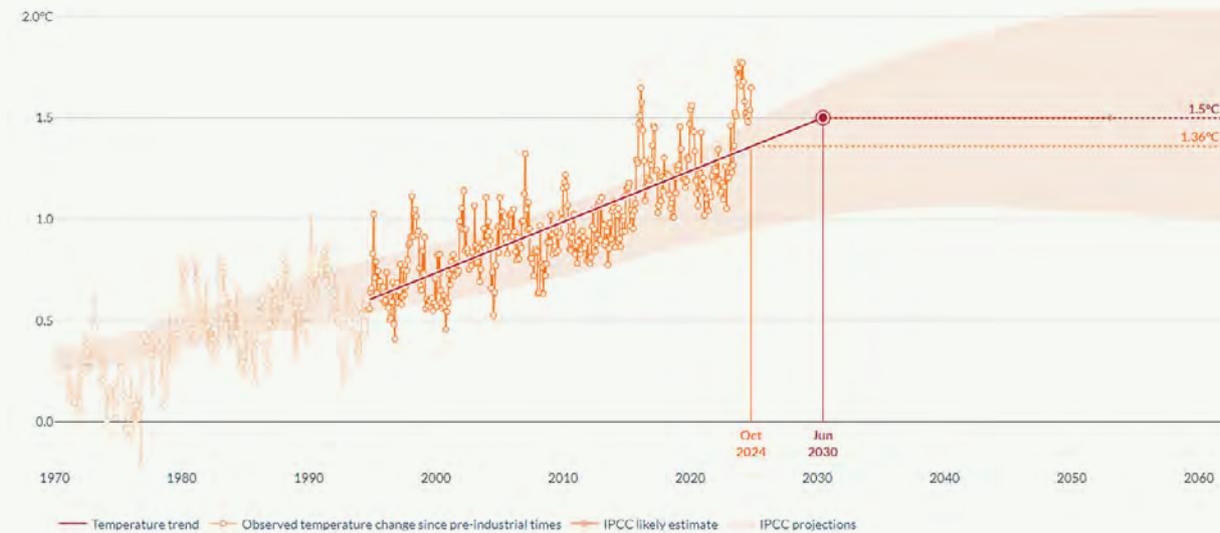


Gráfico 1: Aumento de la temperatura media global desde 1970 hasta octubre de 2024 y extrapolación del aumento del calentamiento global a junio de 2030.

de los últimos 30 años, el calentamiento global alcanzaría los 1,5°C en junio de 2030.

Los impactos del cambio climático son ya evidentes en todos los continentes: el retroceso de glaciares, el deshielo en los polos, la desertificación, la pérdida acelerada de biodiversidad y la creciente inseguridad hídrica constituyen amenazas reales para la salud de los ecosistemas y la estabilidad de nuestras sociedades. La ciencia lo lleva advirtiendo desde hace décadas: nos enfrentamos no solo a un desafío ambiental, sino también a un riesgo sistémico que afecta a la economía, la salud, la seguridad alimentaria y el bienestar global.

No obstante, este contexto de emergencia también representa una oportunidad para transformar nuestros modelos de desarrollo. Frente a la amenaza del cambio climático, la humanidad tiene la capacidad de actuar con decisión y cooperación. El Acuerdo de París nos ofrece una hoja de ruta clara: alcanzar emisiones netas cero en la segunda mitad del siglo, adaptarnos a los impactos inevitables del cambio climático y movilizar recursos financieros y tecnológicos en favor de una transición justa, inclusiva y sostenible.

Para lograrlo, es imprescindible incrementar la ambición climática, tanto en los compromisos nacionales

como en las acciones locales. El horizonte común que representa la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible nos llama a avanzar hacia un modelo de desarrollo en el que la sostenibilidad sea un principio transversal. Como organizaciones, como ciudadanos y como comunidad global, estamos llamados a contribuir a una transformación profunda, que nos permita alcanzar una prosperidad compartida, regenerar el equilibrio medioambiental y garantizar el bienestar de las generaciones presentes y futuras..

En GO fit, estamos firmemente comprometidos con contribuir y ayudar a la consecución de este objetivo. Nos destacamos en promover una vida saludable, y también nos esforzamos cada día por tener un mayor impacto social y económico, procurando desarrollar nuestra actividad de la manera más respetuosa con el medio ambiente, procurando así un impacto positivo en nuestra comunidad y en el entorno en el que operamos.

Para avanzar en este compromiso, estamos desarrollando nuestro Plan de Sostenibilidad 2024–2028, que establece metas y acciones concretas orientadas a alcanzar la neutralidad climática, impulsar la economía circular y fomentar un uso responsable y eficiente de los recursos. Con este



[...] se necesitan emprender de manera simultánea estrategias para reducir el consumo energético, disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y aumentar la producción de energías renovables. Sin olvidar la importancia creciente que tiene y tendrán los proyectos de compensación y absorción de dióxido de carbono.

propósito, y como parte de nuestro compromiso sostenido con la mejora ambiental, nuestra **Grupo** cuenta desde hace años con un sistema integrado de gestión certificado, que incluye la gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, siendo esta una herramienta clave para asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos y promover una mejora continua.

Eficiencia y transición energética

Entre los diversos retos medioambientales que tenemos por delante, alcanzar la neutralidad climática se ha configurado como la máxima prioridad en las próximas décadas. Para lograrlo, se necesitan emprender de manera simultánea estrategias para reducir el consumo energético, disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y aumentar la producción de energías renovables. Sin olvidar la importancia creciente que tiene y tendrán los proyectos de compensación y absorción de dióxido de carbono.

Ofrecer servicios deportivos en centros que acumulan 13,9 millones de accesos anuales, con una elevada cantidad de equipamiento conectado a la red e instalaciones climatizadas hasta 18 horas al día, hace de los centros GO fit importantes consumidores de energía y especialmente de electricidad.

Entendiendo plenamente el impacto positivo que cada pequeña iniciativa puede tener en nuestras instalaciones, el Grupo tomó una decisión valiente y visionaria en 2019 al comprometerse con un acuerdo de compra de energía eléctrica renovable a largo plazo (PPA). A pesar de que en ese momento el precio era más alto que el del mercado, la empresa optó por abastecer el 100% de sus centros en España con energía renovable. Esta decisión no solo demuestra nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino que también asegura estabilidad financiera para la próxima década, gracias a un contrato con costos decrecientes anuales en la principal fuente de consumo energético de la empresa, en este sentido ha supuesto un ahorro de 453.854€ en 2024.

Las oficinas centrales, así como los centros de Portugal cuentan también con el 100% del uso de energía renovable a través de energía con Garantías de Origen (GDO).

Una decisión de gran relevancia para la sostenibilidad del Grupo, como ha demostrado la reducción de la huella de carbono lograda desde 2018 (-62%) y la fortaleza que ha supuesto para la organización frente a la crisis energética y oscilaciones del mercado energético.

El gas natural es la segunda fuente de energía más utilizada en nuestras instalaciones, empleándose para la climatización y el calentamiento del agua en duchas, piscinas y spas. Gracias a la implementación de medidas de eficiencia energética, la actualización del BMS en cuatro centros y un mayor control operativo—incluyendo el nombramiento y formación de un responsable energético en cada centro—hemos logrado reducir el consumo



de gas natural en términos de kWh por acceso, con una disminución del 4,47 % respecto a 2023. Este logro es especialmente significativo, dado que 2024 ha estado marcado por un incremento en la afluencia de clientes y la incorporación de nuevos espacios que requieren climatización, a diferencia de 2023, cuando estos no necesitaban acondicionamiento térmico.

En consonancia con el objetivo de descarbonización marcado por el Grupo, GO fit ha proyectado los cinco nuevos centros que aspira abrir en los próximos tres años sin el uso de gas natural, apostando por la aerotermia como energía limpia clave en su futuro neutro en carbono. De esta manera, y con la

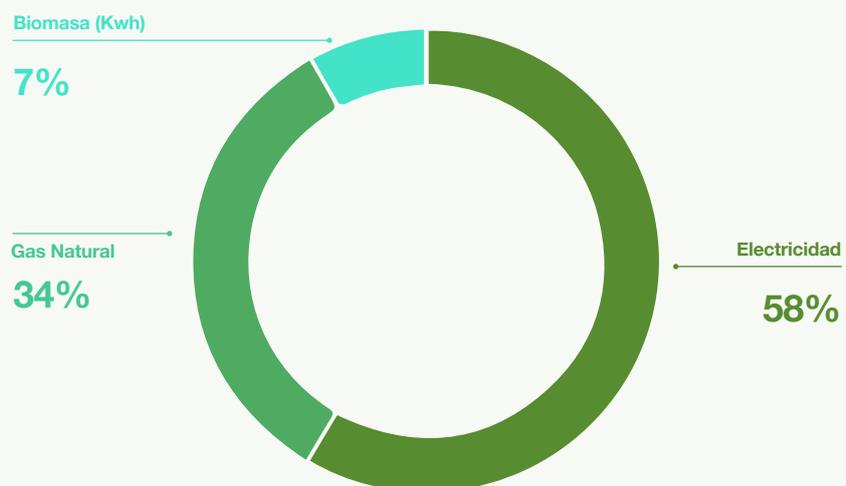
intención de proceder a su sustitución paulatina en los centros operativos en la actualidad, el gas natural seguirá reduciendo su importancia en el consumo energético del Grupo, lo que a su vez facilitará continuar disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero de la organización.

En su apuesta por las energías renovables y la eficiencia, GO fit cuenta actualmente con diferentes fuentes de energía renovable¹ y de alta eficiencia que ayudan a climatizar y suministrar energía limpia o de bajas emisiones, como son: la geotermia, la solar fotovoltaica, la solar térmica, la cogeneración o la biomasa.

CONSUMO ENERGÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

Fuente de energía	2023	2024
Electricidad	32.548.043 kWh	32.343.958 kWh
Electricidad de origen renovable	100%	100%
Gas natural	18.573.355 kWh	19.137.362 kWh
Gases refrigerantes	308,30 kg	431,20 kg
Gasoil grupos electrógenos ²	2.660 l	2.660 l
Biomasa (Kg)	907.770 kg	822.020 kg
Biomasa (KWh)	4.403.510 kWh	3.987.588 kWh

Distribución consumo energético 2024



1. La energía renovable suministrada por estas fuentes no está contabilizada entre la energía renovable consumida por el Grupo, a causa de la dificultad de realizar una medición exhaustiva en la actualidad.
2. El uso de los grupos electrógenos está destinado para casos de emergencia, no habido existido ninguna en el 2023. Su consumo energético se debe a las labores de mantenimiento preventivo realizadas, estimando un total de 3 horas de uso por grupo.



En los próximos años, a la inclusión de la aerotermia como alternativa al gas natural, se suma la fuerte inversión que tiene proyectado realizar el Grupo en los sistemas de energía fotovoltaica, multiplicando hasta por cuatro veces la capacidad de generación de los nuevos centros respecto al último abierto en 2020.

Tipo de energías utilizadas en cada centro GO fit

	GF-01 MONTECARMELO	GF-02 CÓRDOBA	GF-03 TORREJÓN	GF-04 MARACENA	GF-05 CIUDAD REAL	GF-06 SEGALERVA	GF-08 HUELIN	GF-08 SANTANDER	GF-09 VALLADOLID	GF-10 VALLEHERMOSO	GF-11 OVIEDO	GF-13 LAS PALMAS	GF-17 SAN MIGUEL	GF-18 PEÑAGRANDE	GF-20 PLAZA ELÍPTICA	GF-22 SEVILLA	GF-25 FÍSICO	GF-26 OLIVAS	GF-27 CAMPOGRANDE	GF-28 ALCALÁ
Electricidad	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡
Gas	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥			🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥
Cogeneración									🏠				🏠							
Biomasa					🌿		🌿	🌿	🌿	🌿										
Solar térmica	☀️	☀️	☀️	☀️						☀️					☀️		☀️	☀️		
Solar fotovoltaica										☀️		☀️	☀️	☀️	☀️					☀️
Geotermia										🏠		🏠	🏠	🏠						🏠

La eficiencia es de las facetas que más se pueden “entrenar” en el ámbito de la sostenibilidad medioambiental, para ello el sistema de monitorización permanente a través del BMS es un elemento clave en la gestión gracias a la obtención de datos, análisis y toma de decisiones en tiempo real, que permite evitar desviaciones de consumos y entender el comportamiento de sus edificios.

Con este compromiso, GO fit ha realizado auditorías energéticas en el 85 % de sus centros a través de una consultora independiente especializada. Estas auditorías, junto con la evolución del BMS 2.0, buscan impulsar la mejora continua y optimizar al máximo el uso de los recursos. En 2024, el BMS 2.0 se ha implementado en cuatro centros: Peñagrande, Vallehermoso, Plaza Elíptica y Huelin. Para 2025, está prevista su evolución en Segalerva, Maracena, Sevilla y Montecarmelo.

Descarbonización y electrificación para avanzar hacia la neutralidad climática

GO fit ha logrado una significativa reducción de su huella de carbono pese a su crecimiento y expansión. Tomando el 2018 como año base de cálculo, la reducción en términos absolutos alcanza el 62,3% a pesar de tener en funcionamiento dos centros deportivos más (GO fit Físico y GO fit Alcalá). Esta cifra llega al 69% si, dada la continua expansión del Grupo, se miden las emisiones en base a la superficie útil operativa de la organización, así como en el índice de actividad (t CO2e /Accesos) un 68%.



EMISIONES GEI³

Alcance (t CO ₂ eq)	2018	2021	2022	2023	2024
Emisiones directas (alcance 1)	3.827	4.499	4.291	4.167	4.446
Emisiones indirectas (alcance 2)	7.945	578	778	0	0
TOTAL (t CO₂eq)	11.772	5.077	5.040	4.167	4.446
Reducción respecto a 2018	0%	- 56%	-58%	-64%	-62%

A pesar de haber aumentado un 7,8 % el acceso a los centros GO fit en el 2024, el aumento de espacios que necesitan climatización el Grupo ha logrado reducir su huella de carbono un 1,08% si se calcula en relación con la intensidad de la actividad en los centros (t CO₂eq/accesos). Las medidas de eficiencia implantadas han sido la principal causa de la reducción de emisiones de efecto invernadero en el último año, especialmente por el menor consumo de gas que se ha logrado tener sin impactar en la calidad del servicio.

GO fit ha verificado las mediciones de su huella de carbono desde 2018 hasta 2023 y ha registrado estos datos en el Ministerio para la Transición Ecológica, obteniendo el sello de cálculo y reducción de emisiones GEI para los años 2018, 2019, 2020 y 2021. Actualmente, el Grupo ha completado el registro de las emisiones de 2022 y 2023 y está a la espera de la resolución.

Como parte de su compromiso continuo, ha iniciado el proceso de verificación del cálculo de 2024 a través de una entidad independiente, con el objetivo de proceder a su registro en el Ministerio.

Deestamano, GO fit sigue avanzando hacia el objetivo de tender a la neutralidad climática en la próxima década; en línea con el compromiso adoptado por la UE y multitud de países europeos para mitad de siglo. Para lograrlo, en los próximos años se desarrollarán acciones como las mencionadas y se profundizará en la estrategia de reducción de emisiones GEI basada en las siguientes líneas de actuación:

- ▶ **Consumo de electricidad de origen renovable.** Mantener El suministro eléctrico de origen 100% renovable y garantizar este en todas sus nuevas instalaciones.
- ▶ **Aumentar la capacidad de autoconsumo renovable en los centros GO fit.** Diseñar los futuros centros del Grupo con capacidad para generar importantes cantidades de energía renovable y valorar la ampliación del autoconsumo en los centros ya operativos.
- ▶ **Electrificación del Grupo.** Abandono del uso de gas natural en la actividad de futuros centros del Grupo y reemplazar los equipos de combustión actuales que son menos eficientes por otros que consuman electricidad 100% renovable.
- ▶ **Prevención de fugas y sustitución de gases refrigerantes.** Continuar perfeccionando el mantenimiento preventivo de los equipos de refrigeración, al tiempo que se tiende a la sustitución de los gases utilizados en la actualidad por otros con menores emisiones GEI.
- ▶ **Incremento de la eficiencia energética, BMS 2.0.** Continuar el proceso de mejora de la eficiencia de los centros GO fit y de los nuevos equipos operativos.
- ▶ **Compensación de emisiones.** Mediante la creación de proyectos de compensación o sumándose al desarrollo de sumideros de carbono ya existentes.

3. Los datos de 2023 están realizados con los factores de conversión del año 2022, ya que el Ministerio de Transición Ecológica no ha actualizado los factores de emisión para el año 2023



Huella de carbono (t CO2e/Accesos)



Contribuyendo a la movilidad sostenible

El Grupo no se conforma con la disminución de sus emisiones, sino que trata de incentivar el comportamiento sostenible de sus empleados, usuarios y proveedores. Prueba de ello son las campañas de sensibilización sobre diferentes materias medioambientales, y en especialmente en la importancia que tiene la movilidad activa, como alternativa saludable y no contaminante, sumado a la apuesta por el transporte público y eléctrico. El importante acuerdo suscrito con Iberdrola para la implantación de puntos de recarga de coches eléctricos en todos los centros GO fit da muestra de este interés.





5.2. Hacia una gestión eficiente y circular

Agua

Todos los centros GO fit están equipados con piscinas interiores y spas, además de contar con un gran número de piscinas exteriores. Sumado a esto, el consumo de agua se extiende a las duchas y aseos, así como para tareas de limpieza, riego y en algunos casos, para refrigeración. Estos servicios deben estar dimensionados para centros con uso intensivo por parte de los usuarios, lo que conlleva un consumo elevado de agua. Dada la importancia de estas cifras y el compromiso de la organización con la sostenibilidad, existe una especial sensibilidad e interés en mantener sistemas de gestión eficientes y fomentar el ahorro de agua.

Con este objetivo, desde el año 2019 se ha invertido en diferentes mejoras para buscar una reducción del consumo de agua por parte de los centros.

En 2019 y 2020 todos los centros cuentan con la innovadora y disruptiva tecnología de electroporación y oxidación avanzada para el tratamiento del agua de sus piscinas y spas. Una solución que además permite monitorizar en tiempo real el consumo y los valores del agua, mejorado su calidad y seguridad, a la vez que ha impulsado su ahorro y ha permitido reducir de forma drástica el consumo de productos químicos para su desinfección.

En los últimos años también se han incorporado otras medidas de ahorro como la inclusión de dispensadores y la optimización de los caudales en las duchas y grifos.

Como medida más importante del año 2024 ha sido la implantación en el 35% de los centros que faltaba la instalación de los urinarios secos, de este modo con las instalaciones llevadas a cabo en el año 2023 y 2025, el 100% de los urinarios en GO fit no utilizan agua. Estos urinarios sustituyen a los tradicionales que tienen un consumo de 0,5 litros por descarga. De este modo se ha conseguido el objetivo de eliminar una de las fuentes de consumo de agua de los centros.

Pese a las mejoras mencionadas, se ha producido un aumento del consumo de agua en el último año, debido principalmente a la mayor asistencia de abonados y el aumento de la actividad en los centros con el incremento de usuarios. De igual manera, la eficiencia del consumo de agua aumentó un 3,84% respecto de 2023 ya que el consumo de agua en relación con el uso de las instalaciones varió favorablemente de 0,026 (m³/accesos) en 2023 a 0,025 (m³/accesos) en 2024.

CONSUMO DE AGUA

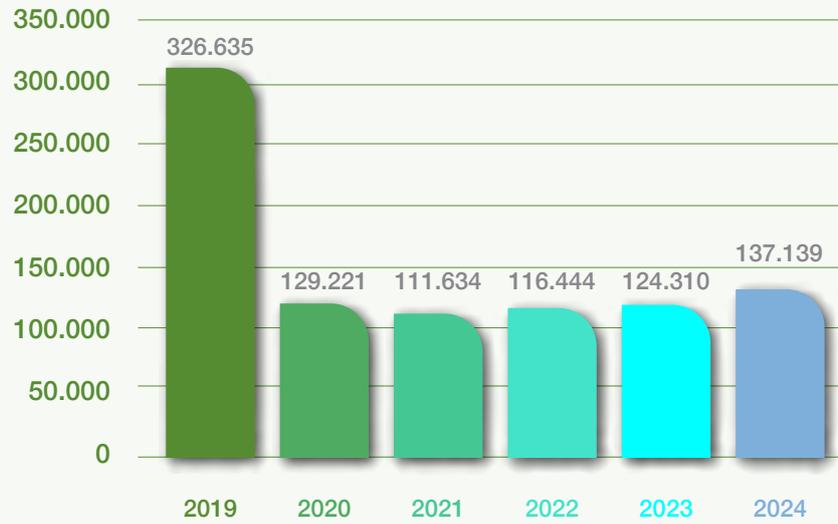
	Año 2023	Año 2024
Consumo de agua total (m ³)	333.978	343.023
Consumo de agua m ³ /accesos	0,026	0,025

Los efectos positivos de la inversión en el sistema de electroporación y las mejoras acometidas en duchas, grifos e instalación de urinarios secos destacan al observar la evolución desde el año 2019 (año base para medir el consumo de agua), pasando de 410.754 m³ a 343.023 en el 2024, a pesar de tener un centro operativo más y un aumento de 1.409.919 accesos, lo que supone una disminución del consumo en términos de eficiencia de un 25% (0,033 m³/accesos en 2019 vs 0,025 m³/accesos en 2024)

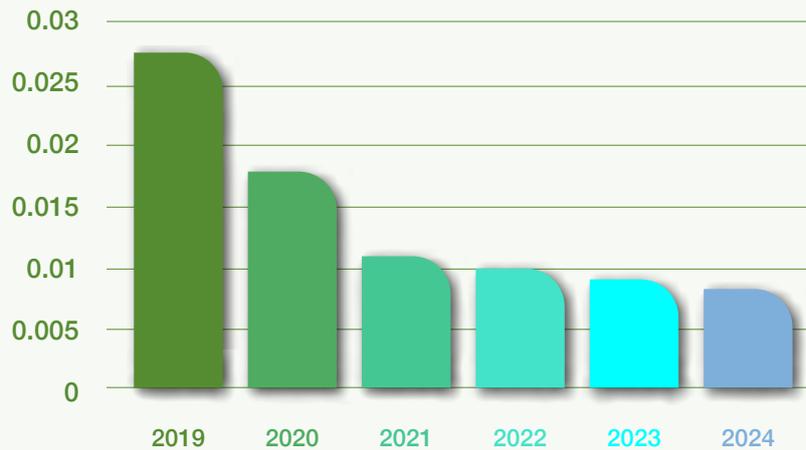
En relación con la utilización de productos químicos en los centros GO fit, gracias principalmente al sistema de electroporación, su consumo se ha reducido un 58% desde el año 2019. Durante los últimos cinco años, se ha logrado evitar el consumo de un total de 1.014.633 kg de productos químicos, a pesar del aumento que representa la apertura de GO fit Alcalá en 2020. Asimismo, se ha observado un ligero incremento en el último año, atribuible al mayor número de accesos a los centros y sus áreas acuáticas. Sin embargo, cabe destacar una disminución en el consumo de estos productos cuando se mide en relación con la actividad en los centros, pasando de 0,0104 accesos/kg en 2023 a 0,0098 accesos/kg en 2024, lo que supone una disminución del 5,78%.



Consumo de productos químicos



Consumo de productos químicos kg/Accesos



Gestión de residuos y compras sostenibles

El propósito de la transición hacia una economía circular es abandonar el modelo lineal convencional de “producir, usar y desechar” para adoptar uno que evite la sobreexplotación de los recursos y la generación de residuos, promoviendo en su lugar la reutilización y el reciclaje de productos.

Debido a la naturaleza de la actividad del Grupo, no se realiza una compra de materias primas como tal, sino un consumo de suministros básicos como el agua, el gas o la electricidad para el funcionamiento de los centros, no aplicando por tanto este apartado de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad.

Durante el año 2021, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los principales puntos de generación de residuos. Este análisis sirvió como



base para diseñar una estrategia inicial de acciones destinadas a promover la economía circular. En 2022 se inició el desarrollo de las 4 líneas principales de actuación dirigidas al desarrollo de la economía circular en el Grupo: proveedores y partner más sostenibles, reducción de los residuos, reutilización de recursos y segregación de residuos y reciclaje.

En el año 2023 se ha continuado el trabajo que se inició en 2022, dando continuidad al diálogo permanente que tenemos con nuestros proveedores y partners en materia de sostenibilidad y desarrollando líneas de actuación en la reutilización de recursos y en la segregación de residuos y reciclaje.

Proveedores y partners más sostenibles

Se está desarrollando un plan específico para mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro, incluyendo tanto a proveedores como a partners estratégicos del Grupo.

La primera fase se ha centrado en los espacios de restauración y vending de los centros GO fit, un área prioritaria por su doble impacto: la influencia directa de la alimentación en la salud de los consumidores y la considerable generación de residuos asociada a estas actividades.

Asimismo, los procesos internos de licitación y homologación de proveedores incorporan criterios ambientales como requisito indispensable para colaborar con GO fit.

En el caso concreto de los proveedores de limpieza, se ha trabajado con la empresa ISS para introducir el sistema Quattro Select, un armario de dilución que utiliza productos concentrados en envases ecológicos. Esta solución ha permitido reducir significativamente tanto el consumo de producto como la generación de residuos plásticos, reforzando nuestro compromiso con un modelo de operación más sostenible.

Reducción y reciclaje de residuos

El mejor residuo es el que no se genera. De esta manera se puede ejemplificar el primer pilar de la economía circular, que no es otro que evitar y reducir la utilización de recursos y la generación de residuos.

Esta es una de las claves del trabajo realizado con los proveedores y partners del Grupo y también del desarrollo de los esfuerzos llevados a cabo para disminuir la cantidad de desechos de papel y plástico producida en los centros.

Para lograrlo, además de la disminución de residuos lograda en las cafeterías, se ha apostado por la digitalización de procesos, la cual ahorra más de media tonelada de papel y cartón al año desde el comienzo de la Estrategia de Papel 0 en el año 2021. De esta manera prácticamente todos los trámites laborales evitan generar residuos, al tiempo que son más seguros y ágiles. La reducción del uso de papel en los espacios de entrenamiento, reorientando a los usuarios a la utilización de sus toallas reutilizables es otro elemento que destacar.

Reutilización de recursos

Otorgarles una nueva vida y utilidad a los recursos es una estrategia altamente efectiva para promover la sostenibilidad y la solidaridad. La colaboración que mantiene GO fit con Cáritas ha permitido recoger 179.817 kg en 2024, un 11,7% más que en 2023, demostrando que la política de GO fit en este sentido va calando en el comportamiento de los usuarios donde año tras año las recogidas son cada vez mayores.

Segregación de residuos y reciclaje

GO fit cuenta con un sistema de reciclaje implantado en toda el Grupo desde 2023. Tras una fase inicial de análisis y adaptación, se implementaron cubos de segregación de residuos en todos los centros, optimizando su diseño y ubicación para facilitar su uso por parte de los consumidores.

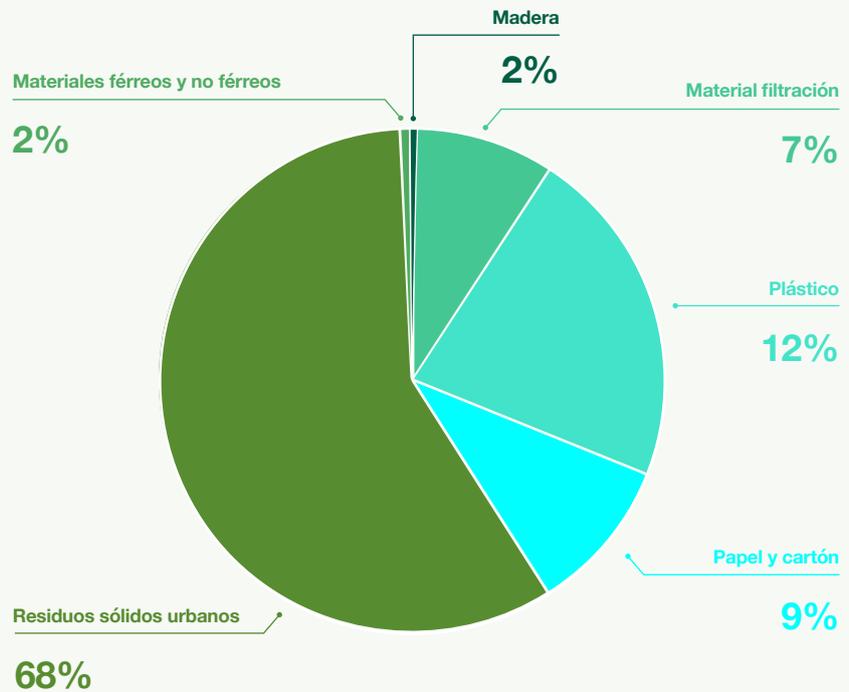
En línea con el compromiso de concienciación y sensibilización, para 2025 están planificadas dos campañas. La primera, en el primer trimestre del año, estará enfocada en la correcta separación de residuos. La segunda, prevista para el último trimestre del año, promoverá la reducción de residuos y la reutilización como parte de un enfoque más sostenible.

Conscientes de la necesidad de incentivar la responsabilidad medioambiental a través del reciclaje,



en los centros de GO fit Peñagrande y GO fit Vallehermoso siguen operando las máquinas Reciclos que funcionan mediante un Sistema de Devolución y Recompensa (SDR) donde por cada envase que el usuario deposita en la máquina consigue unos puntos que posteriormente puede donar en proyectos sociales y medioambientales. En este primer año de funcionamiento se ha conseguido un reciclar un total de 7.005 latas y 7.553 pet, consiguiéndose un acumulado de 14.738 envases. Con este sistemática se trabaja en la importancia de la conciencia en el reciclaje así como en la contribución en proyectos sociales y/o medio ambientales.

Distribución de Residuos No Peligrosos 2024



El aumento de generación de residuos del año 2023 vs 2024 se debe a la mayor actividad y asistencia a los centros, pero en reacción a los kg/accesos se observa una disminución de un 11,9%.

RESIDUOS GENERADOS (Kg)

	Año 2023	Año 2024
NO PELIGROSOS	63.993	63.169
PELIGROSOS	4.645	7.120
TOTALES	68.639	70.284



RESIDUOS NO PELIGROSOS⁴ (Kg)

	Año 2023	Año 2024
Material de filtración	5.871	4.631
Plástico	14.065	7.723
Papel y cartón	6.309	5.665
Residuos sólidos urbanos	37.263	43.108
Vidrio	0	0
Metales féreos y no féreos	404	1.173
Madera	81	868

RESIDUOS PELIGROSOS (kg)

	Año 2023	Año 2024
Material absorbente	1.304,20	3.412
Pintura y barniz	40	92
Aceites usados de motor, de transmisión y lubricantes	21	0
Clorofluorocarbonos, HCFC, HFC	9,4	5,6
Envases vacíos contaminados	678,68	639
Equipos eléctricos y electrónicos	1.615,67	2.421
Gases en recipientes a presión y productos químicos desechados	6,6	90
Pilas y acumuladores	494	294
Residuos biosanitarios	4,28	0
Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio	472	166

5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales

Gracias a los esfuerzos por medir y reducir nuestra huella de carbono, GO fit es la primera empresa del sector del ejercicio físico y el bienestar en lograr el sello oficial «Calculo y Reduzco», mediante una verificación independiente, que otorga el Ministerio para la Transición Ecológica.

Para lo obtención del sello es necesario demostrar el cálculo verificado, así como una trayectoria con tendencia a la baja durante cuatro periodos consecutivos de las emisiones.

Evolución de la huella de carbono en términos relativos al índice de actividad entre el trienio 2018-2020, el trienio 2019-2021, el trienio 2020-2022 y el trienio 2021-2023:

El análisis de las emisiones GEI calculadas en base al índice de actividad del Grupo (accesos anuales a los centros deportivos) en estos cuatro periodos diferenciados, los primeros tres años del cálculo frente a los siguientes tres años, permite comprobar su positiva evolución, suponiendo una disminución de la huella de carbono entre trienios de un 28,57%.

El trienio de 2019-2021 frente al trienio de 2020-2022 supone una evolución de disminución de huella de carbono de un 12,50% y por último la evolución del

4. Los residuos no peligrosos de plástico, papel y cartón y residuos sólidos urbanos expuestos se delimitan a los generados en los centros GO fit con gestor de residuos no peligrosos, como son: GO fit Peñagrande, GO fit Vallehermoso, GO fit Plaza Elíptica y GO fit Piscinas San Miguel.



trienio de 2020-2022 frente al trienio de 2021-2023 corresponde a una reducción del 20%.

Con la convicción de la necesidad de verificar todo lo que realizamos, en GO fit tenemos el compromiso de seguir mejorando nuestro impacto y reduciendo nuestras emisiones por ello durante el 2024 se verificó la huella de carbono de 2022 y 2023, y actualmente se encuentra en verificación la correspondiente al año 2024.

GO fit cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, el cual ha sido aprobado, implementado y certificado según las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

La implantación del sistema de gestión integrado implica una orientación clara en la búsqueda de la mejora continua de la organización y, a la vez, de la mejora del propio sistema de gestión mediante el ciclo de Deming o PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).



GO fit a través de su sistema de gestión busca la mejora continua.

Gestión y prevención de riesgos medioambientales en GO fit

El Grupo cuenta con 30 empleados dedicados de forma parcial a la gestión ambiental, destinando cada uno de ellos entre un 15% y un 60% de su jornada laboral. Así mismo, tiene contratadas empresas dedicadas a la recogida y gestión de residuos. En el 2024 no se han aportado provisiones específicas para riesgos ambientales.

Durante el año 2024 ha tenido un gasto de más de 4,3 millones de euros con un impacto ambiental positivo. Entre las inversiones y gastos recogidos en este sentido se encuentran:



Inversión en Gestión Sostenible

- ▶ Gestión de Residuos Peligrosos.
- ▶ Gestión de Residuos No Peligrosos.
- ▶ Gasto en el PPA de energía electricidad 100% renovable.

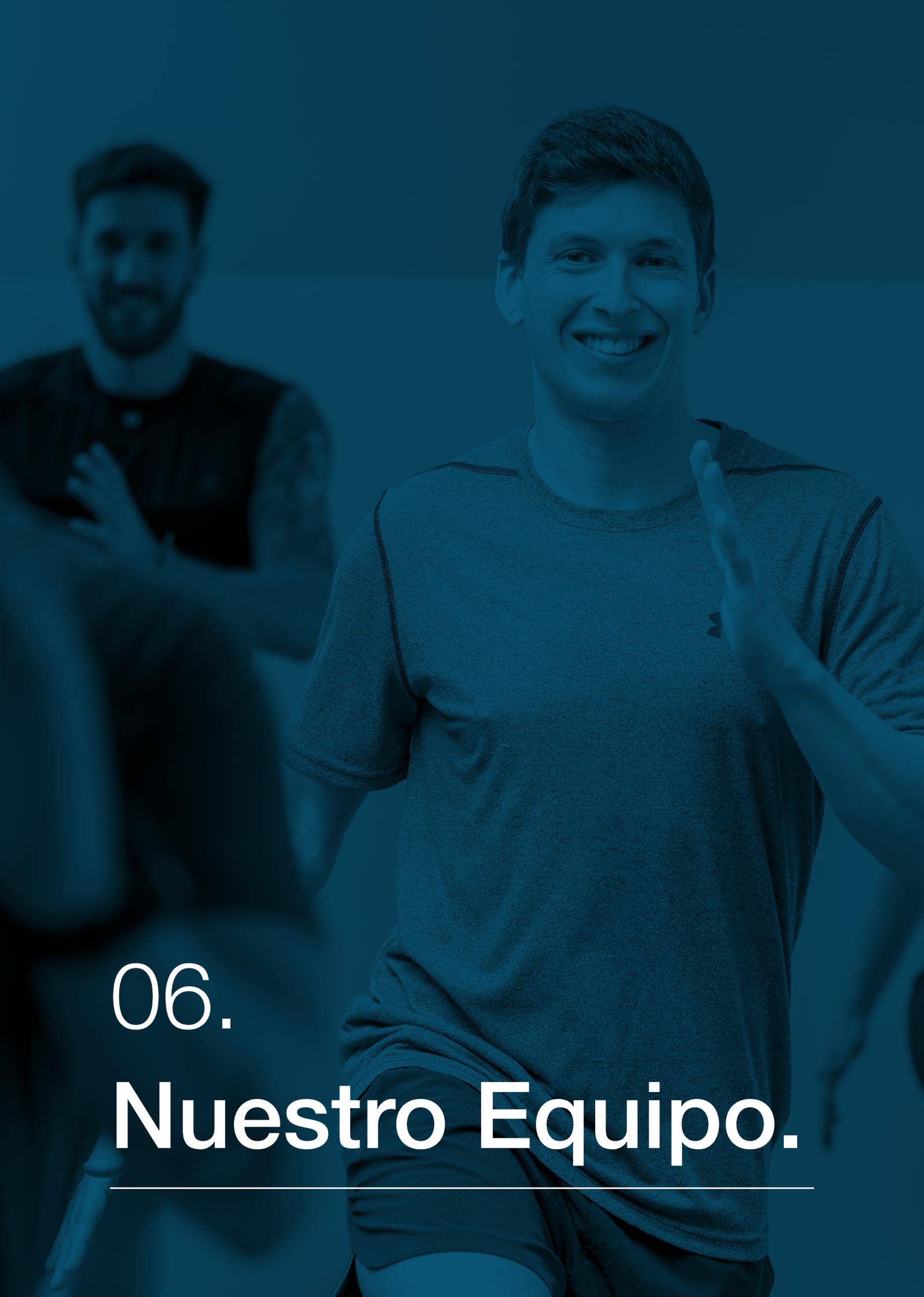
Inversión de mejora de eficiencia:

- ▶ Instalación de urinarios secos.
- ▶ Sistema de electroporación en las zonas de baño.
- ▶ Evolución del SCADA BMS del 963 a IQVIsion.
- ▶ Sustitución controladores Rooftops Ciudad Real.
- ▶ GO fit Físico: Sustitución de máquinas Yasakis por Bomba de calor de 4 ciclos y bomba de calor de alta temperatura de este modo se produce la sustitución de consumo de gas por electricidad
- ▶ Colocación nuevos variadores bombas distribución GO fit Físico

La alta dirección revisa el sistema de gestión de la calidad de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continuas con la dirección estratégica de la organización.

GO fit no tiene ninguna de sus instalaciones en un área protegida ni el desarrollo de sus centros ha supuesto un menoscabo para la biodiversidad, estando todos ellos ubicados en zonas urbanas y en su mayoría en suelo edificable y dispuestos por los ayuntamientos para su uso dotacional deportivo. Para la obtención de la licencia de actividad, cada centro da cuentas del cumplimiento de todas las normativas medioambientales establecidas. De la misma forma, con la convicción de que no solo se deben dirigir los esfuerzos a preservar el planeta, sino también a su restauración, el Grupo pretender realizar diversas acciones en la presente década con este objetivo, tales como la reforestación o la limpieza de residuos de diversas zonas naturales.





06.

Nuestro Equipo.



Empleo estable y promoción de la igualdad y el talento

96,8%

Contratos indefinidos



45%

Trabajadores menores de 30 años



+ 19

Beneficios sociales al empleado y sus familiares



+ 6.000 h

De formación al año



0

Enfermedades profesionales



100%

Bajas de carácter leve



Hechos destacados

- ▶ **Estabilidad en el empleo con 96,8% de contratos indefinidos.**
- ▶ **Más de 6.000 horas de formación con más de 4.200 matriculaciones.**
- ▶ **Nuevos beneficios sociales para los empleados de GO fit: plan de ayudas formativas, aumento de dos en el sistema híbrido de teletrabajo, día de cumpleaños libre.**

6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit

GO fit cuenta con 20 centros deportivos operativos, además de sus oficinas centrales en la Comunidad de Madrid. Actualmente, se ha iniciado la construcción de nuevos centros en Tenerife, Turín y Milán, lo que refleja el continuo crecimiento internacional del Grupo y la incorporación de talento en Italia para garantizar el éxito de los proyectos en marcha

El 2024 ha sido un año de crecimiento de la familia GO fit, tanto por el incremento de usuarios como por el aumento de los equipos que hacen posible la actividad diaria de la organización. El Grupo se situó en 1.076 trabajadores en el cierre de 2024, aumentando en 27 personas la plantilla respecto al año anterior.

En contraste con el elevado desempleo juvenil existente en España y la alta temporalidad que tradicionalmente ha caracterizado el sector del fitness, la apuesta por dar oportunidades a las personas más jóvenes y estabilidad a toda su plantilla son valores irrenunciables para la organización. Especialmente significativa es la cifra de contratos indefinidos (96,8%), siendo una seña de identidad del Grupo desde hace más de un lustro, con unas cotas de temporalidad marginales y excepcionales en comparación con las habituales en el mercado laboral español.

El trabajo en equipo y la excelencia son nuestros valores fundamentales.

El trabajo en equipo y la excelencia son dos de nuestros valores fundamentales. Para desarrollarlos de forma efectiva, así como para cuidar y recompensar el esfuerzo de las personas que forman la familia GO fit, el Grupo ha desarrollado un amplio catálogo de beneficios sociales, eventos y acciones dirigidas a sus empleados y sus familiares.

1. **Acceso gratuito a las instalaciones.** Gratis para trabajadores, parejas e hijos y 50% de descuento para hermanos/as y padres.
2. **Seguros de salud.** A un precio muy económico y con la posibilidad de incluirlo en la nómina como retribución flexible.
3. **GO fit CAMPS.** Ayudas y descuentos para hijos de empleados en los periodos de vacaciones escolares.
4. **Descuentos en el servicio de nutrición.** 1ª sesión gratuita y resto al 50%.
5. **Cestas de navidad.** Adaptadas a los gustos y necesidades de cada persona.



6. **Canastillas de nacimiento.**
7. **Descuentos en los espacios de restauración Healthy Poke.** Comida saludable y accesible en los centros para nuestros equipos.
8. **Concursos y premios.**
9. **Celebración de cumpleaños.** Celebraciones dirigidas a la familia GO fit.
10. **Eventos deportivos.** Organización de eventos deportivos para toda el Grupo.
11. **Palco del Atlético de Madrid.** Asistencia y comida/cena como premio bimensual, abierto a toda la plantilla de GO fit.
12. **Amplia oferta formativa.** Nuevas posibilidades con la opción de aprendizaje de idiomas, herramientas digitales, soft skills y el nuevo producto deportivo y comercial.
13. **Aniversarios.** Obsequios por la trayectoria profesional en el Grupo, aumentando su valor cuanto mayor sea el tiempo en la organización.
14. **gofit.tv.** Acceso gratuito e ilimitado a la plataforma digital del Grupo.
15. **Anticipación de salarios a tiempo real.** Acceso a la plataforma Wagestream que te permite recibir anticipos del sueldo de manera inmediata, sin trámites administrativos internos.
16. **Becas de formación.** Plan de ayudas formativa para cursar CCAFYDE o másteres universitarios relacionados.
17. **Horario flexible.** Hora flexible para el inicio y fin de la jornada en las oficinas centrales, pudiendo mejorar de este modo la conciliación.
18. **Jornada intensiva viernes y agosto.** Jornada intensiva en el mes de agosto para los trabajadores de las oficinas centrales.
19. **Sistema híbrido de teletrabajo.** Un día a la semana de teletrabajo para los trabajadores de las oficinas centrales.





En 2024 se han incorporado importantes beneficios sociales todos ellos orientados a la conciliación y desarrollo de los equipos de trabajo.

Algunas de las medidas más importantes han sido la ampliación del teletrabajo a dos días en oficinas centrales, junto con la remodelación de nuestras instalaciones, con un enfoque open space que fomenta la colaboración y la comunicación y que facilita la concentración y el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, se ha implementado la medida del día de cumpleaños libre tanto en la operativa como en oficinas centrales, con el objetivo de fomentar la conciliación y el equilibrio entre vida personal y familiar.

En lo relativo a las becas de formación, cabe destacar que ha aumentado el presupuesto destinado a esta medida, con el objetivo de ampliar este beneficio que contribuye al desarrollo profesional de los equipos de trabajo. Más de 20 trabajadores han sido becados por GO fit, asumiendo el 70% del importe del curso de cada trabajador, y el 30% restante se ha realizado a través de retribución flexible, con la exención del IRPF correspondiente, o a través de anticipo sin ningún tipo de interés. Esta medida se mantendrá en 2025, con un incremento del presupuesto asociado.

[...] se ha retomado uno de los grandes eventos GO fit, conocido como BOOST. El 14 de septiembre se celebró en GO fit Peñagrande un evento multidisciplinar, donde contamos con la participación de diferentes áreas del Grupo además de invitados y ponentes externos del sector.

Finalmente, este año 2024 se ha retomado uno de los grandes eventos GO fit, conocido como BOOST. El 14 de septiembre se celebró en GO fit Peñagrande un evento multidisciplinar, donde contamos con la participación de diferentes áreas del Grupo además de invitados y ponentes externos del sector. Este evento permitió conectar de manera presencial a más de 400 empleados del Grupo, quienes pudieron disfrutar no solo de actividades deportivas sino también de charlas y seminarios relacionados con el sector deportivo, la cultura corporativa y habilidades interpersonales.

De igual forma, GO fit pone a su disposición a los trabajadores de las oficinas centrales y managers de la operativa una plataforma de formación en idiomas dada la venidera expansión internacional. Más de 70 empleados se encuentran formándose en la actualidad, con un total de 2.312 horas de formación en idiomas.

Los beneficios ofrecidos están en un proceso de ampliación y mejora continua. GO fit, a través de su eNPS mensual y anual, siempre escucha la voz del empleado, recabando la información pertinente para poder reforzar el catálogo de medidas de empleado, siempre con el foco en la conciliación personal y profesional, formación y desarrollo profesional.

A nivel de comunicación y participación, la organización utiliza diferentes canales respecto a sus empleados, siendo la intranet corporativa la herramienta más relevante para la interacción y documentación. En este sentido, durante el 2024 se ha utilizado un nuevo portal del empleado que



permite una mejor comunicación y realizar procesos de una manera sencilla.

Así mismo, de cara a la participación en cuestiones estratégicas existen diferentes grupos, como es el caso del Comité de Operaciones, y por otro lado espacios y canales de comunicación en cada centro entre los directores, los managers y el resto de los equipos.

Para garantizar el respeto del tiempo no laboral de los empleados, GO fit tiene un procedimiento de desconexión laboral. Este procedimiento, aprobado

por el Consejo de Administración, formaliza y oficializa la no exigencia de que un empleado esté disponible fuera de su horario laboral.

El convenio colectivo que rige en el Grupo en España es el Convenio Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, que cubre al 100% de los trabajadores españoles. En el caso de Portugal sobre la plantilla del Grupo rige el Estatuto Portugués de Trabajo. No obstante, hay flexibilidad respecto a la jornada de trabajo en función de las necesidades de cada puesto y a las preferencias personales de cada empleado.

Número de empleados y su distribución por sexo, edad y categoría profesional a 31 de diciembre los años 2023 y 2024:

	España		Portugal		Italia	Total	
	2023	2024	2023	2024	2024	2023	2024
Mujer	401	422	52	45	2	453	469
Hombre	548	562	48	44	1	596	607
TOTAL	949	984	100	89	3	1.049	1.076
Menos de 30 años	377	398	47	42	0	424	440
Entre 30 y 45 años	434	434	41	36	1	475	471
Más de 45 años	138	152	12	11	2	150	165
TOTAL	949	984	100	89	3	1.049	1.076
Comité de Dirección	12	10	0	0	0	12	10
Directores	50	28	5	4	0	55	32
Mandos Intermedios	71	98	7	6	3	78	107
Otros Empleados	816	848	88	79	0	904	927
TOTAL	949	984	100	89	3	1.049	1.076



Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31 de diciembre los años 2023 y 2024.

	2023			2024		
	Indefinidos	Temporales	TOTAL	Indefinidos	Temporales	TOTAL
Mujer	443	10	453	446	23	469
Hombre	574	22	596	577	30	607
TOTAL	1.017	32	1.049	1.023	53	1.076
Menos de 30 años	401	23	424	400	40	440
Entre 30 y 45 años	466	9	475	460	11	471
Más de 45 años	150	0	150	163	2	165
TOTAL	1.017	32	1.049	1.023	53	1.076
Comité de Dirección	12	0	12	10	0	10
Directores	55	0	55	32	0	32
Mandos Intermedios	78	0	78	107	0	107
Otros Empleados	872	32	904	874	53	927
TOTAL	1.017	32	1.049	1.023	53	1.076

Promedio anual de contratos por modalidad de contratos y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional en los años 2023 y 2024:

	2023				Total general
	Indefinido		Temporal		
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	105	338	2	8	453
Hombre	159	415	11	11	596
TOTAL	264	753	13	19	1.049
Menos de 30 años	48	353	13	10	424
Entre 30 y 45 años	164	302	0	9	475
Más de 45 años	52	98	0	0	150
TOTAL	264	753	13	19	1.049
Comité de Dirección	12	0	0	0	12
Directivos	52	3	0	0	55
Mandos Intermedios	74	7	0	0	81
Otros Empleados	126	743	13	19	901
TOTAL	264	753	13	19	1.049



	2024				Total general
	Indefinido		Temporal		
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	99	344	5	14	462
Hombre	155	424	10	13	602
TOTAL	254	766	15	27	1.062
Menos de 30 años	39	349	14	20	422
Entre 30 y 45 años	160	308	1	6	475
Más de 45 años	55	109	0	1	165
TOTAL	254	766	15	27	1.062
Comité de Dirección	9	0	0	0	9
Directivos	32	0	0	0	32
Mandos Intermedios	101	7	0	0	108
Otros Empleados	112	759	16	27	914
TOTAL	254	766	16	26	1.062

Los mismos números expresados en la tabla anterior (headcount) está expresada en las cuentas anuales como media de los empleados equivalentes a tiempo completo (FTE), incluyendo tanto Italia como Portugal, de la siguiente manera::

Nº Medio Empleados (FTE*):

Categoría	2023	2024
Alta Dirección	1	1
Dirección	17	15
Subdirección	10	10
Administración	29	45
Director/a Centro	14	19
Director/a Técnico	26	29
Coordinadores	75	67
Instructores de sala	215	221
Nutricionistas	15	15
Profesores clases colectivas	88	90
Otros	142	130
TOTAL	632	641



Despidos por sexo, edad y categoría profesional en los años 2023 y 2024:

	2023	2024
Mujer	45	24
Hombre	24	15
TOTAL	72	39
Menos de 30 años	29	14
Entre 30 y 45 años	34	18
Más de 45 años	9	7
TOTAL	72	39
Directivo	3	1
Mandos Intermedios	4	2
Otros Empleados	65	36
TOTAL	72	39

6.2. Formación y promoción del talento

El impulso de la formación es un pilar de la política laboral del Grupo. GO fit aspira a ser la mejor empresa en la que trabajar y seguir siendo una referencia dentro del sector deportivo en la alta cualificación y el desarrollo personal y profesional que facilita a sus equipos.

GO fit es un Grupo en el que la formación interna de sus equipos de trabajo es uno de los principales focos durante todo el Employee Lifecycle, convirtiéndose en uno de los pilares fundamentales dentro de la propuesta de valor del empleado.

GO fit es un Grupo en el que la formación interna de sus equipos de trabajo es uno de los principales focos durante todo el Employee Lifecycle, convirtiéndose en uno de los pilares fundamentales dentro de la propuesta de valor del empleado. A través de nuestra LMS (Learning Management System) Corporativa, los equipos de trabajo tienen acceso desde su incorporación y onboarding a todas las formaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones:

- ▶ Formaciones obligatorias en materia de protección de datos, prevención de riesgos laborales, etc.,
- ▶ Formaciones en producto deportivo: manual de entrenador GO fit, píldoras formativas en AADD, etc.
- ▶ Formaciones en soft skills vinculadas a nuestro Manual de Competencias.
- ▶ Formaciones en materia de primeros auxilios, soporte vital básico y uso de los desfibriladores para asegurar la seguridad de las personas.

Las horas de formación en el 2024 han alcanzado las 6.012 horas y las 4.276 matriculaciones. La mayor parte de las formaciones son en formato e-learning, lo que les permite a los equipos mayor flexibilidad a la hora



de formarse en las habilidades necesarias. Esta metodología se complementa con formaciones presenciales, donde el grado de participación e interacción es mayor y sirve de refuerzo a las formaciones disponibles en la LMS.

Formación		
	2023	2024
Matriculaciones	4.496	4.276
Horas	8.578	6.249

Categoría profesional	Horas de formación	Hrs. formación idiomas
Director/a	10	
Mando intermedio	200	2.312
Otros empleados	3.727	
Total Horas Formación		6.249

La reducción en el número de horas vs el ejercicio del año 2024 se puede explicar por la tendencia más frecuente de realizar formaciones presenciales especialmente para mandos intermedios y directores, para fomentar la colaboración y participación y conseguir que el impacto de las mismas sea mayor entre los equipos de trabajo. De igual forma, cabe destacar el incremento del 44% en las horas destinadas a la formación en idiomas, siendo clave para el éxito de nuestro proyecto de expansión internacional.

Procesos de valoración 360°
– Ciclo de performance GO fit

Durante el curso del año 2024, se han implementado una serie de mejoras y modificaciones en lo que respecta al proceso de valoración anual. Entre algunas de las medidas más importantes, cabe destacar las siguientes:

- **Establecimiento de un Ciclo de Performance** estandarizado para managers de la operativa

y headquarters. Se ha creado un protocolo para poder valorar de forma más objetiva y homogénea el desempeño de los equipos de trabajo. Dentro de este ciclo existen tres hitos fundamentales:

1. Revisión anual de los objetivos individuales del año anterior y fijación de objetivos para el año en curso. Sesiones de feedback de desempeño one to one y compensation sheet en base a los resultados obtenidos junto con la identificación de áreas de fortaleza y de oportunidad así como necesidades formativas de equipo e individuales. Establecimiento de objetivos SMART tanto personales vinculados a la cultura corporativa como de negocio.
2. Mid year review: seguimiento a mitad de año para evaluar la evolución de cada persona en sus objetivos establecidos y realizar los ajustes pertinentes.
3. Calibración: ejercicio de calibración por parte de los managers de la organización para obtener una foto del desempeño de los equipos de trabajo ajustado a curva de Gauss con tres posibles escenarios: no consecución, consecución y sobreconsecución. Este ejercicio se realizará anualmente y se verá complementado de manera bianual por un ejercicio de valoración de desempeño 360° donde se crean paneles de valoración para cada persona evaluada, donde supervisores, homólogos y colaboradores valoran una serie de dimensiones para obtener resultados que complementen la revisión anual de los objetivos. Este ejercicio se realizaba anteriormente de manera anual, pero se ha decidido realizarlo de manera bienal para dar un mayor margen de tiempo de evolución entre un pulso y otro. En 2023 se realizó y se retomará en 2025.

En este proceso son valorado cerca de 180 personas donde se incluyen todos los managers de la operativas y personal de oficinas centrales. De cara a 2025 el objetivo es realizar este ejercicio a todo el Grupo.



► **Creación de la primera promoción “Pool Talento GO fit”.** En base a la valoración de desempeño 360° realizada el año anterior y con el foco en asegurar el plan de sucesión del Grupo así como potenciar el crecimiento y desarrollo de las personas identificadas como “high potentials” se ha creado un equipo de 30 perfiles de la operativa que durante 2024-2025 van a participar de un proceso formativo personalizado que les permita seguir desarrollándose y prepararse para próximos retos o desarrollo vertical u horizontal. Durante aproximadamente un año, los perfiles seleccionados van a experimentar una experiencia formativa basada en tres retos: “me construyo como líder”, “construyo equipo” y “construyo negocio”. El plan formativo contempla hitos como: autoconocimiento a través del Modelo Insights, planes de desarrollo individuales, acompañamiento mentor-mentee (con elección y formación previa de mentores), así como business on tje job, Esta iniciativa se extenderá a lo largo del tiempo, siempre basado en los resultados obtenidos por las valoraciones 360° de desempeño bienales.

En cuanto a los procesos de promoción interna, si bien es cierto que el % de mujeres presentadas y promocionadas a nivel interno se ha reducido de manera no muy significativa, es importante destacar que 2 mujeres han sido promocionadas a la posición de Dirección de centro, consiguiendo un mayor equilibrio en los puestos de dirección.

Es necesario seguir realizando un esfuerzo para hacer frente a la desigualdad estructural, detectar los motivos por los cuales esta situación de desigualdad sigue persistiendo, y reforzar el plan de formación para conseguir revertir la situación, y promover la participación y empoderamiento de las mujeres en este tipo de procesos de selección internos.

Los procesos de selección abiertos se gestionan de manera centralizada a través del Área de Personas junto con los centros deportivos GO fit. En el año 2024, el porcentaje de mujeres presentadas ha disminuido un 13%, sin embargo, en el análisis porcentual de los datos de inscripción y contratación revela que, aunque el número absoluto de hombres contratados es mayor, el porcentaje de mujeres contratadas en relación con las mujeres presentadas es superior al de los hombres.

PROCESOS PROMOCIÓN INTERNA

	2023	2024
Nº procesos promoción	15	20
Nº personas presentadas	51	90
% hombres presentados	68,63%	78%
% mujeres presentadas	31,37%	22%
Nº de personas promocionadas	16	26
% hombres promocionados	68,75%	77%
% mujeres promocionadas	31,25%	23%



PROCESOS SELECCIÓN

	2023	2024
Nº procesos selección abiertos	186	180
Nº personas inscritas	15.490	5.764
% hombres inscritos	52%	63%
% mujeres inscritas	48%	35%
Nº de personas contratadas	113	115
% hombres contratados	48%	55%
% mujeres contratadas	52%	45%

6.3. Avanzando en Igualdad

GO fit aplica una política salarial igualitaria para toda su plantilla, manteniendo las mismas condiciones laborales, y por tanto una remuneración igualitaria, en cada categoría laboral. La plantilla de GO fit está compuesta por un 43,59% de mujeres, un indicador que la organización aspira a aumentar en los próximos años, a pesar de ser un sector estructuralmente masculino, como refleja que solo el 40% de las personas que trabajan en actividades deportivas, recreativas y de entrenamiento en España son mujeres¹.

Para identificar las diferentes áreas de mejora y desarrollar medidas en consonancia, en el año 2020 se aprobó el plan de igualdad del Grupo. El mismo se componía de un diagnóstico de la situación de la organización y la percepción de su plantilla en relación con la igualdad, además de una serie de objetivos a corto y largo plazo para avanzar en su cumplimiento.

En el año 2024, se han desarrollado el seguimiento de las acciones proyectadas en los r planes de igualdad. Estas medidas están enfocadas a diferentes ámbitos de actuación, como son:

1. El refuerzo de los espacios de comunicación y participación de la plantilla.
2. La realización de campañas de sensibilización en favor de la igualdad y la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones.
3. Incidencia en los procesos de selección y contratación para asegurar la perspectiva de

género en estos y que se excluyan todo tipo de parámetros discriminatorios, fomentando el incremento del sexo menos representado en los diferentes departamentos.

4. Impulsar la formación en igualdad de oportunidades, especialmente en aquellas personas que intervienen en los procesos de selección.
5. Fomentar en los procesos de promoción la presencia equilibrada de ambos sexos, especialmente en los puestos directivos, garantizando la igualdad de oportunidades y que las personas con cargas familiares no vean limitada su evolución profesional.
6. Garantizar que se mantiene la política de equidad en referencia a la retribución y los beneficios sociales.
7. Incentivar la conciliación y la corresponsabilidad de la plantilla.
8. Refuerzo de las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, haciendo un seguimiento de la efectiva aplicación de los protocolos, además de mantener y aumentar las medidas de sensibilización y la formación específica en esta materia.

Dentro de este ámbito destaca la encuesta de igualdad que se envió a todo el personal trabajador para conocer la satisfacción de las medidas implantadas hasta el momento y que necesidades sacar.

GO fit tiene el firme compromiso de trabajar en estas áreas para, de la mano de las administraciones públicas y la sociedad en su conjunto, seguir avanzando hacia

1. Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el tercer trimestre de 2024.



la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos. Lamentablemente, en el sector deportivo sigue habiendo una proporción de mujeres trabajando significativamente menor, y una especial dificultad para la captación de talento femenino en determinados puestos. Razones que invitan a tener una actitud proactiva en el fomento de su participación en los procesos de selección y en las promociones internas, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, objetivo prioritario para la organización en los próximos años.

La empresa tiene activo un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y un canal de denuncias. Además, cuenta con la figura del Compliance Officer, que hace llegar la información a todos los equipos de trabajo y mantiene una actitud proactiva para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso. En el 2023 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

Como se ha detallado con anterioridad, GO fit mantiene a disposición de sus empleados/as numerosos beneficios sociales y mecanismos que facilitan la conciliación.

El nuevo modelo híbrido de teletrabajo flexible implementado en las oficinas centrales es uno de los principales pasos hacia esa conciliación que suma a la flexibilidad horaria, la oferta gratuita y/o con descuentos de las actividades y campamentos GO fit para sus hijas e hijos.

En relación con los salarios, en términos generales se han incrementado en todas las categorías en el año 2024. En términos de brecha salarial entre mujeres y hombres, las diferencias se deben principalmente a los variables cobrados en cada puesto, destacando entre ellos las horas complementarias realizadas. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Portugal se han acortado del 9.81% en 2023 al 8.17% en 2024, lo que representa una reducción del 1.64% con el año 2023.

Remuneración media² (salario fijo + variable) por sexo, edad, país y categoría profesional en el 2023 y 2024:

	España		Portugal		Italia
	2023	2024	2023	2024	2024
Mujer	24.296 €	24.852 €	18.180 €	18.854 €	81.364 €
Hombre	26.453 €	28.750 €	20.158 €	20.532 €	90.000 €
Menos de 30 años	20.270 €	20.090 €	15.493 €	16.096 €	
Entre 30 y 45 años	27.186 €	27.641 €	20.833 €	21.015 €	72.728 €
Más de 45 años	35.596 €	43.772 €	27.553 €	29.027 €	90.000 €
Directores	50.123 €	61.126 €	30.327 €	37.255 €	
Mandos Intermedios	33.599€	35.903 €	21.258 €	22.997 €	84.243 €
Otros Empleados	23.326 €	23.214 €	18.324 €	18.542 €	

2. Se tiene en cuenta a todos los empleados a 31/12/2023 y 31/12/2024, los trabajadores con jornada parcial se equipara el salario fijo a jornada completa, el salario variable es lo real que han cobrado en el año.



COMITÉ DE DIRECCIÓN 2023

Mujer	89.700 €
Hombre	182.266 €
Más de 45 años	166.838 €
Comité de Dirección	166.838 €

COMITÉ DE DIRECCIÓN 2024

Mujer	107.317 €
Hombre	189.389 €
Más de 45 años	172.975 €
Comité de Dirección	172.975 €

Remuneración media³ (salario fijo + variable) y brecha salarial⁴ por sexo, país y categoría profesional (en euros) en el 2024:

ESPAÑA 2023

	Mujer	Hombre	Media Total	%
Directivo	53.861	49.412	50.123	-9,0%
Mando Intermedio	33.183	33.921	33.599	2,2%
Resto Empleados	22.873	23.684	23.326	3,4%
Brecha Total [5]	24.296	26.453	25.535	8,2%
Comité de Dirección	89.700	182.266	166.838	50,8%
Brecha Total	24.622	29.297	27.321	16,0%

ESPAÑA 2024

	Mujer	Hombre	Media Total	%
Directivo	57.385	62.373	61.126	8%
Mando Intermedio	35.130	36.244	35.903	3%
Resto Empleados	23.022	23.372	23.214	1,5%
Brecha Total [5]	24.460	26.430	25.580	7,4%
Comité de Dirección	107.317	189.389	172.975	43,3%
Brecha Total	24.852	28.750	27.078	13,5%

3. En la tabla se muestran los sueldos medios fijos que existen a 31 de diciembre de 2023 y 2024 en todo el grupo. Los trabajadores con jornada parcial se equipara el salario fijo a jornada completa.

4. Para el cálculo de la Brecha Total se ha agrupado por puestos de trabajo.

5. Este cálculo de la brecha total, no considera las medias totales de remuneraciones del Grupo, solo considera las medias de Directivos, Mando Intermedio y Resto de Empleados. Mostrando de forma separada la brecha del Comité de Dirección y la brecha total del Grupo.

6. Este cálculo de la brecha total, no considera las medias totales de remuneraciones del Grupo, solo considera las medias de Directivos, Mando Intermedio y Resto de Empleados. Mostrando de forma separada la brecha del Comité de Dirección y la brecha total del Grupo.



Remuneración media (salario €) y brecha salarial (%)

PORTUGAL 2023

	Mujer	Hombre	Media Total	%
Comité de dirección [7]				
Directivo	30.545	29.454	30.327	-3,7%
Mando Intermedio	22.073	20.932	21.258	-5,5%
Resto Empleados	16.935	19.845	18.324	14,7%
Brecha Total	18.180	20.158	19.130	9,8%

PORTUGAL 2024

	Mujer	Hombre	Media Total	%
Comité de dirección [8]				
Directivo	38.643	33.091	37.255	-16,8%
Mando Intermedio	23.133	22.928	22.997	-0,9%
Resto Empleados	17.156	19.964	18.542	14,1%
Brecha Total	18.854	20.532	19.684	8,2%

Remuneración media (salario €) y brecha salarial (%)

ITALIA 2024

	Mujer	Hombre	Media Total	%
Comité de dirección [8]				
Directivo				
Mando Intermedio	81.364	90.000	84.243	9,6%
Resto Empleados				
Brecha Total	81.364	90.000	84.243	9,6%

A efectos de calcular la media de las retribuciones en 2023, no se ha tenido en consideración el Plan de Participación en Plan de Incentivos, al que están vinculados algunos miembros del Equipo directivo y que se ha pagado en 2023. Se trata de un Plan extraordinario, ligado a la evolución del valor del grupo entre los años 2016 y 2023 y que requiere para su devengo una rentabilidad para los accionistas por encima del 8% anual en el período de 7 años comentado. Dado su carácter extraordinario y no recurrente y para no distorsionar la comparabilidad entre ejercicios, se ha optado por no incluir el impacto del citado Plan en las cifras de 2023.

7. En el caso de Portugal e Italia, no tenemos Comité de Dirección.

8. En el caso de Portugal e Italia, no tenemos Comité de Dirección.



Por otro lado, los miembros del Consejo de Administración no han recibido remuneración alguna por el desempeño de sus funciones. Por su parte, las retribuciones recibidas por el personal de Alta Dirección que ha formado parte a su vez del Consejo de Administración han ascendido a 868.196 euros en el ejercicio 2024 (907.341 euros en el ejercicio anterior). Asimismo, la retribución percibida en concepto de «otros» (primas de seguros y otros conceptos) en los ejercicios 2024 y 2023 ha ascendido a 21.804 y 21.428 euros, respectivamente. En cuanto a la remuneración media del Comité de Dirección, más las retribuciones variables en el 2024 se presentan a continuación:

Los miembros del Consejo de Administración no han recibido remuneración alguna por el desempeño de sus funciones. Por su parte, las retribuciones recibidas por el personal de Alta Dirección que ha formado parte a su vez del Consejo de Administración han ascendido a 868.196 euros en el ejercicio 2024 (907.341 euros en el ejercicio anterior). Asimismo, la retribución percibida en concepto de «otros» (primas de seguros y otros conceptos) en los ejercicios 2024 y 2023 ha ascendido a 21.804 y 21.428 euros, respectivamente. A continuación, la remuneración media del Comité de Dirección, más las retribuciones variables en el 2024 se presentan a continuación.

2023

Comité de Dirección	Media Retribución Fija	Media Retribución Variable (anual)	Media Remuneración Anual	Media Remuneración
Hombre	13.667 €	17.641 €	182.266 €	15.189 €
Mujer	6.198 €	14.700 €	89.700 €	7.475 €
Total	12.422 €	17.151 €	166.838 €	13.903 €

2024

Comité de Dirección	Media Retribución Fija	Media Retribución Variable (anual)	Media Remuneración Anual	Media Remuneración
Hombre	13.073 €	31.868 €	189.389 €	15.782 €
Mujer	7.863 €	12.318 €	107.317 €	8.943 €
Total	12.031 €	27.958 €	172.975 €	14.415 €

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad:

Salario Medio GoFit 2024	SMI 2024	Diferencia
15.958 €	15.876 €	0,51%

El salario mínimo interprofesional según convenio colectivo asciende a 15.876€ para la categoría del Grupo V, por ende, se tomó un promedio de las remuneraciones del Grupo V en GO fit y se presentaron como salarios de jornada completa, para así poder hacer esta comparativa, obteniendo como resultado un 0,51% más de salario en comparación con el Grupo V del convenio colectivo.

6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad

GO fit cuenta con una política específica para fomentar la diversidad e igualdad con el objetivo de integrar a las personas con discapacidad dentro de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación. Para ello, además de ser todos los centros accesibles,



la organización tiene diferentes convenios de colaboración con entidades para facilitar el ejercicio físico y el deporte entre personas con diversidad funcional, permitiendo su acceso gratuito a las instalaciones del Grupo y el desarrollo de actividades específicas.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Año	2023	2024
Hombres	6	7
Mujeres	4	4
Total	10	11

6.5. Seguridad y salud en el trabajo

GO fit continúa con el mismo sistema de gestión de prevención de riesgos laborales basado en la norma UNE-EN-ISO 45001:2018 y en cumplimiento con la Ley 31/95. de 8 de noviembre. La organización mantiene un servicio de prevención ajeno basado en las especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene y Ergonomía y Psicología.

En el año 2024 no se ha registrado ninguna enfermedad profesional, y todas las bajas han sido de carácter leve, principalmente debido a sobreesfuerzos.

La ratio de absentismo ha disminuido del 3,06% en 2023 al 2,68% en 2024, con respecto a la referencia del sector (4,04) está un 34% por debajo, con un total de 52.176 horas perdidas, 4.314 horas menos que en 2023.

ABSENTISMO

Año	2023	2024
Ratio de absentismo	3,06%	2,67%
Horas perdidas	56.490	52.176

Durante el año 2024 se han producido un total de 41 accidentes laborales, de los cuales 26 han causado baja, y 15 sin baja. En la tabla se puede observar el número de accidentes desglosados por sexo.

Número de accidentes desglosados por sexo 2023

ACCIDENTES DE TRABAJO 2023

Sexo	En la jornada laboral		In itinere	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Con Baja	12	26	1	1
Sin baja	4	6	3	0



Número de accidentes desglosados por sexo 2024

ACCIDENTES DE TRABAJO 2024

Sexo	En la jornada laboral		In itinere	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Con Baja	12	5	5	4
Sin baja	7	8	0	0

Con respecto al ejercicio anterior, se ha producido una disminución de los accidentes con baja en un 35%, cuando en el año 2023 se produjeron 40 accidentes con baja frente a los 26 del año 2024. Destaca la disminución de los accidentes con baja en las mujeres con una disminución de un 66%. Durante el año 2024 se ha implantado el manual de buenas prácticas, cuyo objetivo es regular la organización de las actividades en los centros deportivos GO fit, en relación con el nº de horas a impartir en actividades dirigidas, tiempos de descanso, y en actividades acuáticas. Gracias a este descenso de accidentes con baja los índices de frecuencia y gravedad han sufrido un descenso considerable como se muestra a continuación en la siguiente tabla.

ÍNDICES DE FRECUENCIA Y GRAVEDAD

	2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Índice de Frecuencia	24,15		10,07	
	13,69	37,33	12,52	6,82
Índice de Gravedad	0,61		0,20	
	0,34	0,94	0,31	0,06

En el último año se han producido 33 bajas por maternidad o paternidad, 17 hombres y 16 mujeres con un total de 4.732 días disfrutados. Después de terminar su permiso de paternidad/maternidad, han regresado a su puesto de trabajo 28 personas, 14 hombres y 14 mujeres.

N.º empleados con derecho a prestación en 2023

	2023	2024
Hombre	27	17
Mujer	19	16
Total general	46	33

Días disfrutados en 2023

	2023	2024
Hombre	2015	2999
Mujer	1202	1733
Total general	3217	4732

Regresos

	2023	2024
Hombre	21	14
Mujer	12	14
Total general	33	28



07.

Governanza.



Un gobierno corporativo a la altura

7.1. Los riesgos penales y su gestión

La reforma del Código Penal conforme a la Ley Orgánica 5/1010 de 22 de junio, trajo consigo determinados cambios entre los que destaca como una de las modificaciones más importantes la incorporación de la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Posteriormente, la promulgación el 30 de marzo de 2015 de la Ley Orgánica 1/2015, con entrada en vigor el 1 de julio de 2015, supuso una nueva reforma y una mejora técnica importante, con la finalidad de delimitar adecuadamente el contenido del “debido control” de las personas jurídicas, cuyo quebrantamiento permite fundamentar la responsabilidad penal.

El Código Penal establece que las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de las mismas.

El Código Penal establece que las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de las mismas. En los mismos supuestos, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio de las mismas, por quienes estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas anteriormente, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

En ese marco, la responsabilidad penal de la persona jurídica se circunscribe a determinados tipos penales que vienen a definir de forma concreta aquellas situaciones en las que las empresas son susceptibles de ser penalmente responsables de aquellas actuaciones legalmente punibles cometidas en el seno de su organización y sobre las que no se han tomado las medidas o controles para intentar evitarlas.



En este sentido, GO fit, implantó en el año 2018 un *Corporate Compliance* o Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Así, con el objetivo de que las personas jurídicas eviten que se cometa en el seno de su organización alguno de los 37 delitos tipificados en la actualización del Código Penal de los que pudiera derivárseles una reprochabilidad penal, se les exige a dichas entidades que realicen un debido control interno, a través de la implementación de un sistema de prevención de delitos y la incorporación de políticas internas y controles que ayuden a mitigar o eliminar el riesgo de comisión de estos delitos.

En este sentido, el Grupo Ingesport, actualmente GO fit, implantó en el año 2018 un *Corporate Compliance* o Modelo de Prevención de Riesgos Penales, mediante el cual se han analizado los riesgos penales en los que el GO fit podría llegar eventualmente a incurrir, y ha puesto en marcha una serie de controles y políticas en aquellas áreas con mayor riesgo para neutralizarlos o mitigarlos en lo posible.

Desde entonces, con el objetivo de minimizar cualquier riesgo no financiero, el Grupo ha ido formalizando una serie de procedimientos, que si bien se venían desarrollando, no estaban establecidos como políticas.

En el año 2024 siguen vigentes las siguientes políticas aprobadas por el Consejo de Administración.

- ▶ Política de Prevención y Detección de riesgos Penales
- ▶ Política de Comunicaciones
- ▶ Política de Proveedores y Compras
- ▶ Política de Experiencia de Cliente
- ▶ Política de Control y Gestión de Seguridad y Calidad
- ▶ Política de Recursos Humanos
- ▶ Política de Tecnología y seguridad informática
- ▶ Política de Revisión y Auditoría Interna
- ▶ Política de Gestión financiera y de contabilidad
- ▶ Política de control legal

Asimismo, el Grupo cuenta con una política de riesgos aprobada por parte de los órganos de gobierno. Dicha política recoge los riesgos a los que GO fit Life Science and Technology se expone, siendo principalmente:

- ▶ Riesgo de gobierno corporativo
- ▶ Riesgo regulatorio
- ▶ Riesgo operacional
- ▶ Riesgo de negocio
- ▶ Riesgo reputacional



Para mitigar estos riesgos, GO fit dispone de los procedimientos específicos indicados anteriormente, así como de otros de carácter operativo en cada una de las líneas o unidades de negocio que conforman GO fit.

Para la elaboración de la política de gestión de riesgos, se han tenido en cuenta los aspectos externos que afectan al Grupo y sobre los que no tiene control, así como los aspectos internos que sí puede controlar la organización.

Recientemente, en el ejercicio de 2024 se ha procedido a la revisión y actualización del conjunto de documentos integrantes del Sistema de Compliance a fin de que este corresponda en todo momento a los requerimientos y novedades de la legislación vigente en la materia y, así mismo, se ha procedido a la elaboración e implantación del Sistema Interno de Información de conformidad con lo exigido por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción para

adaptar más estrictamente el Canal de Denuncias que se hallaba establecido a los nuevos requisitos de defensa de las personas denunciantes que habían sido establecidas por Directiva (UE) 2019/1937.

7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos

GO fit Life Science and Technology cuenta con un Código Interno de Conducta aprobado por el Consejo de Administración de la matriz del Grupo en el cual se fijan, entre otras cosas, las Normas Generales del Grupo. Entre ellas, de forma especial y expresa, se halla el Compromiso con los derechos humanos y laborales, en el que se recoge el de todas las entidades que conforman el Grupo GO fit y sus empleados de respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, no admitiéndose el trabajo forzoso u obligatorio ni la explotación infantil. Se cumplen todas las disposiciones relativas al trabajo de menores de edad y al tráfico de personas.



A su vez, se respeta la dignidad y los derechos humanos de todo el mundo, y se cumple con la legislación sobre libertad de asociación, privacidad, negociación colectiva, inmigración, jornada laboral, salario y horario, así como con las leyes que prohíben el trabajo forzado, obligatorio e infantil, el tráfico humano y la discriminación en el empleo.

GO fit tiene establecido un sistema interno de información/canal de denuncias que permite comunicar tales situaciones y que garantiza la confidencialidad del denunciante, y el recurso a recabar la colaboración con las Autoridades en caso de ser necesario.

Durante el ejercicio 2024 no se ha recibido ninguna denuncia por presunta vulneración de los derechos humanos.

Por último, y con el objetivo de que ningún empleado o empleada de GO fit que pueda tener un contacto directo con niños o niñas tenga antecedentes penales por delitos sexuales, tiene establecido un Protocolo específico de protección de la persona menor de edad [...]

Por último, y con el objetivo de que ningún empleado o empleada de GO fit que pueda tener un contacto directo con niños o niñas tenga antecedentes penales por delitos sexuales, tiene establecido un Protocolo específico de protección de la persona menor de edad, el cual cumple muy sobradamente con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, y con carácter anual, todos los centros GO fit hacen una consulta masiva de su base de datos de empleados al Registro Central de Delincuentes Sexuales para comprobar y garantizar que ninguno de sus empleados cuenta con antecedentes penales relacionados con delitos sexuales.

7.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

GO fit tiene tolerancia cero a la corrupción, ni entre particulares, ni con las Administraciones Públicas. Por la tipología de negocio de las entidades del Grupo, en líneas generales el riesgo de corrupción es mínimo, dado que si bien hay interacción con las Administraciones Públicas para participar en licitaciones lo cierto es que esta se produce siempre en el estricto marco de la contratación pública, en procedimientos en los que se halla plena y rigurosamente garantizada la legalidad, igualdad, transparencia, publicidad y libre concurrencia, todo se lleva a cabo mediante concursos públicos en cuyo marco se presenta la correspondiente oferta y en caso de resultar adjudicataria el contrato administrativo que se suscribe se rige por la ley y las cláusulas administrativas y prescripciones técnicas recogidos en los pliegos de la licitación.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Grupo cuenta con procedimientos para prevenir la comisión de delitos que conllevan una responsabilidad penal [...]

Tal y como se ha indicado anteriormente, el Grupo cuenta con procedimientos para prevenir la comisión de delitos que conllevan una responsabilidad penal para la persona jurídica, entre las que se encuentra el delito de corrupción o soborno, englobada dentro del delito de cohecho. Asimismo, hay entidades que cuentan con su propio modelo de prevención de riesgos



penales por la particularidad que presenta el negocio que llevan a cabo.

Por último, procede reiterar que en GO fit existe el antes mencionado sistema interno de información/canal de denuncias a través del cual se pueden reportar todas las situaciones o actuaciones identificadas que puedan constituir un incumplimiento normativo o del Código Interno de Conducta, entre otras, aquellas que puedan constituir un delito de cohecho o corrupción.

Durante el año 2024, no ha habido ninguna comunicación a través del canal de denuncias en el que un empleado o una empleada haya reportado un caso de corrupción o soborno.

7.4. Información fiscal

La evolución de los datos fiscales ha sido muy positiva. El importante aumento de la actividad del Grupo en el año 2024 ha permitido una mejora significativa en las ventas y los beneficios antes de impuestos generados por la empresa en España y Portugal, países donde tiene centros operativos. De esta manera, continúa con la tendencia positiva en materia financiera, reforzando el crecimiento sostenible de la organización

CUADRO 2023

Jurisdicción fiscal	Ventas totales	BAI	Impuesto sobre beneficios devengados	Impuestos sobre beneficios pagado con criterio de caja	Subvenciones
España	70.348.989	-7.644.646	-1.538.713	0	0
Portugal	6.519.638	2.477.590	-254.566	0	0
Italia	0	-387.414	271.770	0	0
UK	85.877	-159.366	41.449	0	0

CUADRO 2024

Jurisdicción fiscal	Ventas totales	BAI	Impuesto sobre beneficios devengados	Impuestos sobre beneficios pagado con criterio de caja	Subvenciones
España	76.652.018	-457.888	-710.931	1.580.898	173.040
Portugal	7.490.480	3.081.580	-323.490	53.700	0
Italia	0	-708.503	-180.093	0	0
UK	0	-354.058	-41.448	0	0



08.

**Compromiso
con la sociedad.**



Generación de prosperidad compartida y cohesión social



Hechos destacados

- ▶ Más de 100 colaboraciones y patrocinios con impacto positivo en la sociedad en el 2024.
- ▶ Más de 179.000 kilos de ropa donada a Cáritas por la familia GO fit, 18.000 kilos más que en el año 2023.
- ▶ Comprometidos con la vacunación infantil desde 2019, en 2024 GO fit donó 4.000 € a GAVI Alliance. Esta aportación fue posible gracias a los 2.000 € recaudados en el Maratón de Zumba Benéfico por los asistentes y al compromiso de GO fit de duplicar la cantidad obtenida en el evento.
- ▶ Desarrollo del informe de PwC correspondiente al impacto económico y social de GO fit en España en el año 2023.
- ▶ Colaboración benéfica con Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, WWF, Banco de Alimentos y Cruz Roja en los centros GO fit en el último año.



- ▶ Participación de GO fit en el proyecto europeo Green Audit Project (Erasmus+ Sport). Elegido por su positiva experiencia en el desarrollo de medidas en el ámbito de la sostenibilidad, la participación del Grupo ha contribuido a crear una herramienta para la evaluación y mejora del impacto medioambiental del sector del fitness europeo.
- ▶ GO fit como colaborador del programa integral de ejercicio físico para el apoyo a pacientes en tratamiento oncológico dentro de la Unidad de Mama del Hospital Clínico San Carlos.

8.1. Impacto social de la práctica regular de ejercicio físico

Un estilo de vida activo produce beneficios en todas las dimensiones de la vida. La ciencia no ha dejado de evidenciar cómo la actividad física es un método inigualable a la hora de prevenir y tratar múltiples enfermedades de forma eficaz y eficiente y constituye una fuente esencial de bienestar físico y mental.

La promoción del ejercicio físico y el deporte supone un impacto social de primera magnitud, aumentando la calidad y la esperanza de vida y reduciendo el gasto sanitario y el absentismo laboral. Sin olvidar otros aspectos como la mejora de la cohesión social o el impacto positivo en el planeta, por ejemplo con el impulso del transporte activo no contaminante como supone el uso de la bicicleta frente a los vehículos de combustión.

Conscientes de la importancia de hacer una exhaustiva labor de evaluación y certificación del impacto social, económico y medioambiental del Grupo, GO fit impulsa diferentes iniciativas, entre las que destaca el estudio



Gasto salud

Reducción del gasto sanitario, gracias a una menor incidencia de enfermedades transmisibles como mentales.



Absentismo laboral

Reducción del absentismo laboral, lo que genera un mayor valor añadido en la economía.



Bienestar subjetivo

Mejora del bienestar subjetivo, gracias a un mejor equilibrio entre el estado físico y mental del individuo.



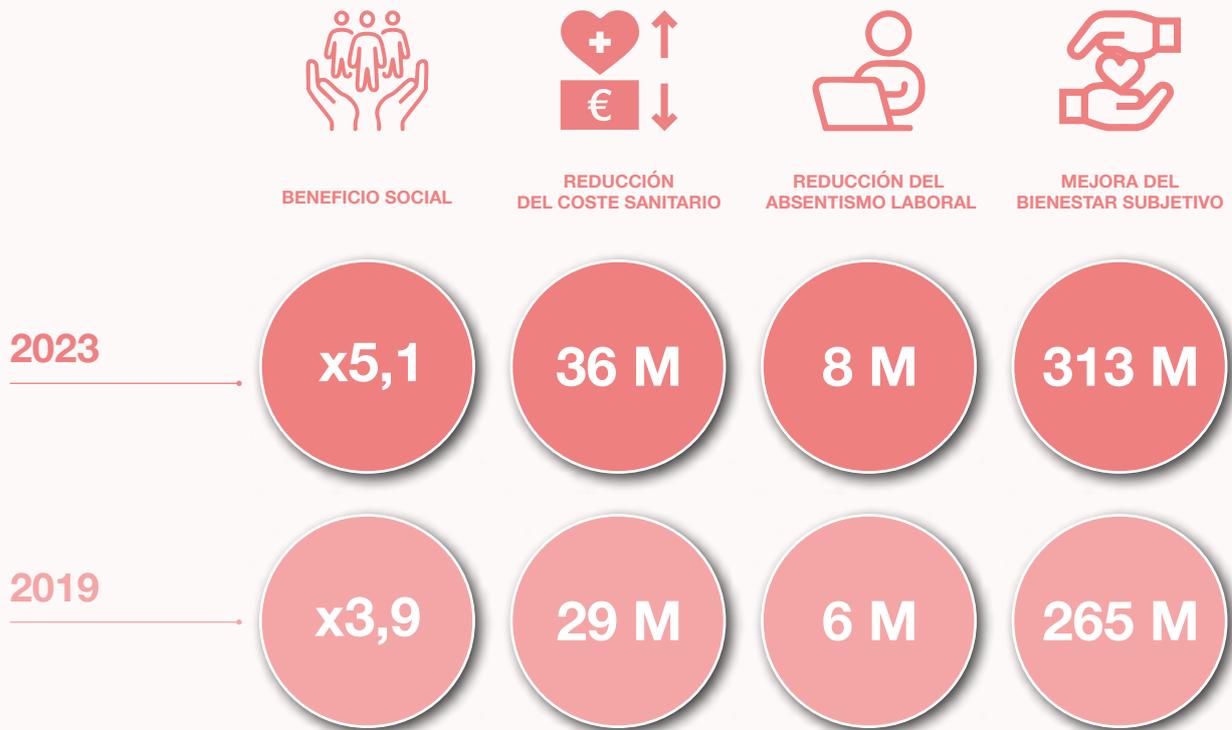
Esperanza de vida (DALY)

Adicionalmente, se ha cuantificado en términos DALY (*Disability Adjusted Life Years*) el incremento de la esperanza de vida derivado de la práctica de ejercicio físico.



Otros beneficios

Otros beneficios de menor impacto como por ejemplo: mejora de la cohesión social, reducción de la criminalidad, etc...



realizado por PwC durante el año 2024, donde ha evaluado Impacto económico y social de GO fit en España en el año 2023. Este informe, presentada en noviembre de 2024, ofrece resultados altamente significativos, demostrando los grandes beneficios que supone para el conjunto de la sociedad y, en especial, para los usuarios del Grupo el ejercicio físico y el deporte. A ello se suma las evidencias sobre el impacto en el empleo y la prosperidad económica y social que supone el Grupo y el esfuerzo por realizar esta actividad acorde a la preservación del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.

El junio de 2020 se publicó el informe de PwC correspondiente al impacto económico y social de GO fit en España en el año 2019, donde podemos observar en la siguiente gráfica que cuatro años después GO fit sigue mejorando sus indicadores correspondientes al impacto social, como por ejemplo destaca el beneficio social donde por cada euro de negocio GO fit devuelve a la sociedad cinco.

8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores

Conocedores de la importancia de generar alianzas en favor de la sostenibilidad y ser coherentes en el día a día con los valores corporativos, el Grupo tiene en las compras sostenibles uno de sus 17 objetivos para la presente década.

En una apuesta por el consumo más sostenible y vertebrado en el territorio, las compras mayoritarias que realiza el Grupo están destinadas a proveedores nacionales. El pago medio aproximado¹ en el año 2024 se ha situado en 50 días.

GO fit tiene una Política de Compras que no se ha modificado durante el año 2024. El mayor número de proveedores están homologados por el departamento de calidad según los requisitos del sistema de gestión integrado de la calidad, medio ambiente y seguridad

1. A falta de poder cifrarlo con exactitud con la consolidación de cuentas del año 2024.



salud en el trabajo en base a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Además de ello, a los proveedores con más presencia e impacto en los centros sufren auditorías internas por parte del Grupo para asegurar el cumplimiento de la homologación.

8.3. Colaboraciones sociales y solidarias

La mayor contribución de GO fit a la sociedad es fomentar una comunidad más activa y saludable. Aprovechando sus conocimientos y espacios deportivos, el Grupo colabora con asociaciones, fundaciones y colegios, especialmente en proyectos dirigidos a niños, adolescentes, personas en situación de exclusión social y personas con diversidad.

Dado que la inactividad y la obesidad son más altas en colectivos vulnerables, GO fit facilita el acceso a sus servicios a organizaciones que utilizan el deporte como herramienta de intervención, promoviendo el esfuerzo, el empoderamiento y la socialización en un entorno saludable.

Dado que la inactividad y la obesidad son más altas en colectivos vulnerables, GO fit facilita el acceso a sus servicios a organizaciones que utilizan el deporte como herramienta de intervención, promoviendo el esfuerzo, el empoderamiento y la socialización en un entorno saludable.

A través de alianzas locales en los ámbitos social, educativo, deportivo y ambiental, GO fit refuerza su vínculo con la comunidad y maximiza su impacto positivo, impulsando una sociedad más activa y sostenible. Este compromiso se desarrolla en tres áreas de acción: dentro de sus centros deportivos, donde las asociaciones se integran en su día a día; promoviendo la actividad física en espacios públicos, como en las jornadas en la Plaza de Cervantes de Alcalá de Henares; y respaldando económicamente eventos deportivos, clubes y federaciones.

Además, GO fit impulsa y respalda iniciativas sociales a través del deporte, como la carrera solidaria GO fit x World Vision, cuyo objetivo fue contribuir a financiar la construcción de un pozo de agua limpia en Ghana gracias a las donaciones de los corredores al inscribirse.

Otro ejemplo es el Maratón de Zumba Benéfico en apoyo a la Alianza por la Vacunación, donde la participación de los asistentes permitió alcanzar el objetivo de recaudación de 2.000 euros, cantidad que GO fit duplicó hasta 4.000 euros. A su vez, la Alianza por la Vacunación, formada por la Fundación "la Caixa" y Gavi, the Vaccine Alliance, cuadruplicó esta cifra, logrando que 16.000 euros se destinaran directamente a la vacunación infantil en comunidades necesitadas.

Otro de los eventos en apoyo a iniciativas sociales fue el 15.º aniversario de GO fit Montecarmelo, una celebración con propósito en la que los integrantes de la Fundación A LA PAR participaron en una Master Class diseñada especialmente para ellos. Además, la recaudación del evento se destinó íntegramente a la fundación para respaldar su valiosa labor diaria.



Es un orgullo para GO fit poder apoyar cotidianamente y contar en nuestros centros con entidades que hacen una labor tan importante como FAMMA, ALAPAR, la Fundación Catalina Lauboré, Los Padres Paules.

Diferentes formas de colaboración con entidades muy diferentes, entre las que también destacan las Organizaciones No Gubernamentales, por la

importante labor que realizan en la sociedad. Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, WWF, Federación Española de Bancos de Alimentos, Cruz Roja, la Fundación España Activa o la Alianza para la Vacunación Infantil -GAVI Alliance-, son solo algunas con las que GO fit realizó algún tipo de contribución o campaña de captación de socios y fondos.



Destacar, el aumento de la recolección de ropa en los puntos de donación que mantiene Cáritas en casi todos los centros GO fit, y que este año ha logrado recoger más de 179.000 kg de ropa, con un gran impacto solidario y en términos de sostenibilidad, así como la recolecta de alimentos no perecederos en todos los centros GO fit destinada a los Bancos de Alimentos locales que tiene lugar durante el mes de diciembre.

8.4. Patrocinio local y con propósito

GO fit ha consolidado a lo largo de los años un modelo de colaboración, patrocinio y mecenazgo deportivo basado en el impacto y la cercanía. Apoyando a nivel local a atletas, iniciativas y equipos en el entorno de los centros GO fit, destacan los más de 30 clubs a los que apoya y/o patrocina, así como el apoyo a una decena de carreras populares.

Así mismo, destacan las colaboraciones y patrocinios de federaciones de modalidades deportivas emblemáticas como la Real Federación Española de Atletismo o la Real Federación Española de Balonmano.

GO fit tiene como embajadores a tres referentes del deporte español: Ruth Beitia, Fermín Cacho y Eva Moral, los cuales son un ejemplo y representan de manera inmejorable los valores del Grupo.

En total, más de medio centenar de colaboraciones deportivas y patrocinios con propósito e impacto en el entorno de los centros GO fit valorados en más de 480.000€.

GO fit ha tejido una red muy importante de colaboraciones sociales y solidarias, así como de patrocinios locales con propósito, demostrando la importancia que tienen estas relaciones en el Grupo.





8.5. Proyectos en marcha y reconocimientos recibidos

GO fit tiene la satisfacción de haber participado en el Green Audit Project (Erasmus+ Sport). Un proyecto que ha logrado la creación de una herramienta que permite a los actores del sector del fitness europeo evaluar su impacto a nivel de sostenibilidad medioambiental, especialmente en relación con su huella de carbono, e impulsar mejoras al respecto. El proyecto finalizó con la participación de GO fit en la Green Audit Conference que tuvo lugar el 11 de abril de 2024 en la ciudad alemana de Colonia dentro de la feria internacional del fitness, bienestar y salud (FIBO).

El Grupo ha sido invitada a participar por la amplia experiencia y los destacados avances conseguidos en el ámbito de la sostenibilidad, aportando así sus conocimientos y la referencia del funcionamiento de sus centros de cara al desarrollo de una herramienta muy positiva para ayudar a dirigirse a todo el sector hacia la neutralidad climática.

GO fit también ha forma parte del proyecto e-Illas: Hub de Innovación. Un proyecto que tiene el reto buscar un apoyo integral a las pacientes diagnosticadas con cáncer ginecológico para facilitar el proceso de la enfermedad. GO fit ha ofrecido su conocimiento en la importancia de la práctica del ejercicio físico para las pacientes y supervivientes de cáncer de mamá gracias a las investigaciones realizadas por el GO fit LAB en este ámbito.

Además, el Grupo ha tenido la oportunidad de participar en distintos foros relacionados con la sostenibilidad, compartiendo su experiencia y visión para impulsar el desarrollo de este ámbito dentro del ecosistema deportivo. Entre estas colaboraciones destaca su intervención en la presentación de la Guía Federaciones Sostenibles, organizada por LALIGA y la Asociación del Deporte Español (ADESP). Este evento, celebrado en la sede de LALIGA, permitió a GO fit presentar su modelo de sostenibilidad y explicar las oportunidades que ha sabido aprovechar al adoptar un enfoque plenamente alineado con los principios del desarrollo sostenible..



Anexo I.
Tabla de
Contenidos
de la Ley
11/2018 de
Información no
Financiera.



AMBITOS GENERALES

Descripción del modelo de negocio	- Breve descripción del modelo de negocio, incluyendo entorno empresarial, su organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 GRI 2-6	1. LA MEJOR DECISIÓN PARA VIVIR MÁS Y MEJOR 4. EL USUARIO EN EL CENTRO
General	Marco de reporting utilizado	GRI 1	Sobre la memoria de sostenibilidad del 2022
Enfoque de gestión	Enumeración y descripción de las políticas que aplica el grupo en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3	1.3. Año 2024: importantes avances y novedades 7.1. Los riesgos penales y su gestión
	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos	GRI 2-16	7.1. Los riesgos penales y su gestión

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3	5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales
Gestión medioambiental	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales
	Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-5 (versión 2018)	5.1. Energía y neutralidad climática
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 GRI 306-2 (versión 2020)	5.2. Hacia una gestión eficiente y circular
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2-29 306-2 (versión 2020)	5.2. Hacia una gestión eficiente y circular
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	5.2. Hacia una gestión eficiente y circular
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No aplica	Por la naturaleza de la actividad de la empresa, el informe enfoca su análisis en el consumo de suministros de energía y agua.



Uso sostenible de los recursos	Consumo directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	5.1. Energía y neutralidad climática
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	5.1. Energía y neutralidad climática
	Uso de energías renovables	GRI 302-1	5.1. Energía y neutralidad climática
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	5.1. Energía y neutralidad climática
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 GRI 201-2	5.1. Energía y neutralidad climática
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 GRI 305-4 GRI 305-5	5.1. Energía y neutralidad climática
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No aplica	Por el tipo de actividad y ubicación de los centros deportivos GO fit, no se han llevado a cabo impactos en áreas protegidas ni en relación con la biodiversidad.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No aplica	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 405-1	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-19 GRI 405-2	6.3. Avanzando en Igualdad
	Brecha salarial	GRI 405-2	6.3. Avanzando en Igualdad
	Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1, GRI 405-2	6.3. Avanzando en Igualdad
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 GRI 405-2	6.3. Avanzando en Igualdad
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión 2018)	6.5. Seguridad y salud en el trabajo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2 GRI 401-3	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit



Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión 2018)	6.5. Seguridad y salud en el trabajo
	Número de accidentes de trabajo por sexo y tasa de frecuencia y gravedad	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	6.5. Seguridad y salud en el trabajo
	Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	6.5. Seguridad y salud en el trabajo
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 GRI 2-29	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-3	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	6.2. Formación y promoción del talento
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	6.2. Formación y promoción del talento
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3	6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit 6.3. Avanzando en Igualdad
	Planes de igualdad	GRI 3-3 GRI 401-3	6.3. Avanzando en Igualdad
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3	6.3. Avanzando en Igualdad
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	6.3. Avanzando en Igualdad
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1	6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	6.3. Avanzando en Igualdad
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-25 GRI 412-1	7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-25 GRI 412-1	7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos



INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Corrupción y soborno	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 GRI 205-2	7.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 GRI 205-2	7.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28 GRI 201-1	8.4. Patrocinio local y con propósito

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-2	8. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1 GRI 413-2	8.3. Colaboraciones sociales y solidarias 8.4. Patrocinio local y con propósito
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 GRI 413-1	8.3. Colaboraciones sociales y solidarias 8.4. Patrocinio local y con propósito
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 GRI 201-1 GRI 413-1	8.3. Colaboraciones sociales y solidarias 8.4. Patrocinio local y con propósito
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedor
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedor
	Detalle de los distintos sistemas de supervisión y auditorías aplicados por el Grupo a proveedores y subcontratistas, y resultados de las misma	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedor
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1	4.7. Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia
	Sistemas de reclamación	GRI 3-3 GRI 416-2 GRI 418-1	4.7. Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 GRI 207-1	7.4. Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	7.4. Información fiscal
	Subvenciones públicas de cualquier tipo recibidas	GRI 201-4	7.4. Información fiscal



**Go Fit Life Science
and Technology, S.A. y
Sociedades Dependientes**

Informe de verificación independiente
del estado de información no financiera
consolidado correspondiente al ejercicio
finalizado el 31 de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GO FIT LIFE SCIENCE AND TECHNOLOGY, S.A. DEL EJERCICIO 2024

A los accionistas de Go Fit Life Science and Technology, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Go Fit Life Science and Technology, S.A. (la Sociedad Dominante) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo I “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad Dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo I “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del EINF.

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

Los administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Go Fit Life Science and Technology, S.A. y Sociedades Dependientes del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo I “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera” del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Pablo Hurtado March

14 de mayo de 2025



JLOMF75289