



Memoria de Sostenibilidad 2022.

Estado de Información No Financiera 2022



01.

La mejor decisión para vivir más y mejor

- 1.1. Un modelo 2.0 para construir una sociedad más capaz y sostenible 9
- 1.2. 20 Centros GO fit para liderar Iberia y seguir creciendo 11
- 1.3. Año 2022: importantes avances y novedades 12

02.

Una misión con valores y buen gobierno

- 2.1. Permanente comunicación con los *stakeholders* 17
- 2.2. Análisis de materialidad para un GO fit 18

03.

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

- 3.1. Una compañía sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace 21
- 3.2. Líneas estratégicas y objetivos GO fit 2030 para un futuro aún más sostenible 22

04.

El usuario en el centro

- 4.1. GO fit 2.0, un método personalizado para ofrecer nuestra mejor versión 27
- 4.2. Innovación y tecnología para la promoción de la salud y la eficiencia operacional 30
- 4.3. Mujeres activas en GO fit frente a la brecha de género en el deporte 32
- 4.4. Máximas prestaciones del equipamiento y de su mantenimiento 32
- 4.5. GO fit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad 33
- 4.6. Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia 36
- 4.7. Escucha y orientación a las necesidades del usuario 37



05.

Cuidamos el planeta

5.1. Energía y neutralidad climática	43
5.2. Hacia una gestión eficiente y circular	49
5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales	54

06.

Nuestro equipo

6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit	58
6.2. Formación y promoción del talento	62
6.3. Avanzando en igualdad	65
6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad	68
6.5. Seguridad y salud en el trabajo	69

07.

Gobernanza responsable

7.1. Los riesgos penales y su gestión	71
7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos	73
7.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	74
7.4. Información fiscal	75

08.

Compromiso con la sociedad

8.1. Impacto social de la práctica regular de ejercicio físico	78
8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores	79
8.3. Colaboraciones sociales y solidarias	80
8.4. Patrocinio local y con propósito	82
8.5. Proyectos en marcha y reconocimientos recibidos	83



Sobre la memoria de sostenibilidad 2022.

Estado de Información No Financiera

La memoria de sostenibilidad de 2022 de GO fit tiene el objetivo de presentar de la manera más amplia y exhaustiva posible la información de la compañía 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 la compañía. 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

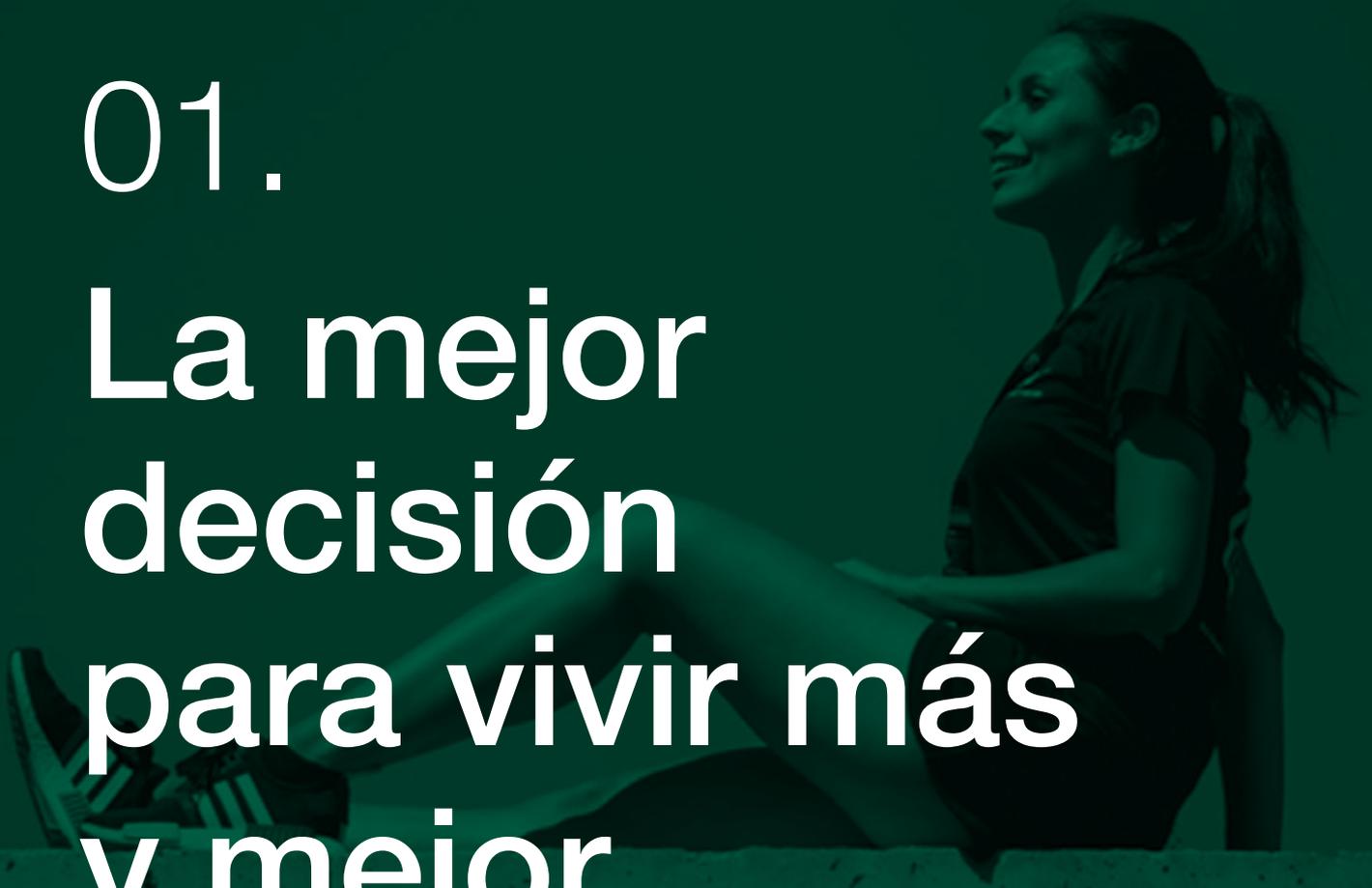
Solo una sociedad activa
puede ser sostenible.

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 2.0 para construir una sociedad más capaz y sostenible

GO fit Life Science and Technology¹ se ha convertido en una referencia en la promoción de la salud y la felicidad a través del ejercicio físico y el deporte. 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 la implantación de su versión 2.0. Una evolución que supone nuevos y mejorados espacios y productos, y un innovador 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 la compañía, y a la buena acogida y la alta valoración por parte de la ciudadanía. Un exitoso modelo que seguirá expandiéndose en los próximos años en las Islas Canarias e Italia, en donde también 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,

1. El 14 de marzo de 2022, GO fit Life Science and Technology, S.A ha sustituido, como nombre oficial de la compañía y de sus sociedades dependientes, la denominación Ingesport Health and Spa Consulting, S.A.



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. Contribución que ha ido aumentando con el progreso del Plan de Sostenibilidad 2021-2023 de la compañía y sus acciones específicas para mejorar los beneficios de sus servicios, aumentar sus alianzas y generar procesos más eficientes y respetuosos con el planeta.

La familia GO fit es la que ha hecho realidad un proyecto tan ambicioso y beneficioso, gracias a su esfuerzo y talento. La apuesta por que sigan siendo el mayor valor de la organización y un diferencial en el sector es una de las claves del nuevo método de la compañía, fomentando una mayor intervención e interacción con los usuarios y un seguimiento exhaustivo de sus programas de entrenamiento. Siendo la estabilidad y el bienestar laboral, la formación y su desarrollo profesional prioridades para la organización.

El modelo 2.0 no sería posible sin la importante inversión en tecnología y digitalización realizada. Gracias a ello, GO fit está desarrollando 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.

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 juntamente 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 juntamente 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.

La pandemia de la COVID-19 supuso una situación muy delicada para toda la sociedad y también el mayor reto al que se ha enfrentado GO fit desde su nacimiento, impactando en su crecimiento y en su tendencia alcista de abonados y de generación de ingresos. Consciente de que es en los peores momentos cuando más hay que demostrar los valores que nos constituyen, la compañía afrontó la adversidad y el cierre de los centros con responsabilidad social, asegurando el 100% de su sueldo a toda la plantilla a pesar de los necesarios ERTes, y contribuyendo a la sociedad y sus instituciones a salir de la crisis sin dejar a nadie atrás. Además, realizó un gran esfuerzo para garantizar espacios de entrenamiento libres de virus a sus usuarios, invirtiendo más de 6 millones de euros en medidas de seguridad. Medidas, como la purificación y la renovación del aire, que se han mantenido a pesar de la remisión de la pandemia, generando un incremento de la calidad y la seguridad de los servicios de forma permanente.



1.2. 20 centros para liderar Iberia y seguir creciendo

La compañía 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 2022: importantes avances y novedades

Si la fortaleza demostrada por GO fit, gracias a la apuesta por la sostenibilidad desde sus orígenes, le permitieron soportar un duro año 2020 y un complejo 2021, la remisión de la pandemia y el enorme esfuerzo por transformar la organización a su modelo 2.0, dando un salto cualitativo a nivel tecnológico y digital, han caracterizado el 2022.

Los resultados han sido muy favorables. La actividad y el número de abonados han tenido un gran impulso, superando los más de 11 millones de accesos, al tiempo que la plantilla crecía y mejoraba sus condiciones. En términos de sostenibilidad, el impacto ha sido muy positivo, con avances significativos a nivel medioambiental e importantes colaboraciones a nivel social. Por último, las novedades de la propuesta digital redundan en los aspectos anteriores, con relevantes implicaciones en la experiencia del usuario y del personal de GO fit y fomentando una economía más circular en la organización.

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 10.198 horas de formación en el 2022, un 76,9% más que el año anterior.

La estabilidad en el empleo y la promoción del talento son señas de identidad de compañía. 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 10.198 horas de formación en el 2022, un 76,9% más que el año anterior. Además, ha doblado el número de promociones internas y prácticamente ha multiplicado por tres los participantes en el proceso de Evaluación 360° que se realiza anualmente para escuchar a la plantilla y potenciar el talento de la compañía.

Los esfuerzos por cuidar del planeta en el desarrollo de su actividad se ven reflejados en aspectos tan importantes como la gestión responsable de los recursos y los esfuerzos realizados frente al cambio climático. Los avances en el 2022 en medidas en favor del ahorro de agua, gracias al sistema de electroporación y las mejoras en las duchas, y en el impulso de la economía circular, con el desarrollo de la estrategia de residuos cero, la reutilización de prendas y la extensión del reciclaje en los centros, son una muestra de ello.

GO fit fue pionero al garantizar que el 100% de su electricidad en España fuera renovable y llevar a cabo un potente plan de eficiencia energética, lo que le ha permitido reducir la intensidad de su huella de carbono un 65,4% (t CO₂eq/m²) desde el 2018. Un compromiso que se verá nuevamente refrendado con las mejoras que incorporarán a los nuevos centros GO fit que la compañía va a abrir en los próximos años. Altamente eficientes, multiplicarán por cuatro su capacidad de generación fotovoltaica y sustituirán el gas natural por la climatización sostenible, gracias a inversión aerotermia, una fuente de energía renovable con mucho futuro.

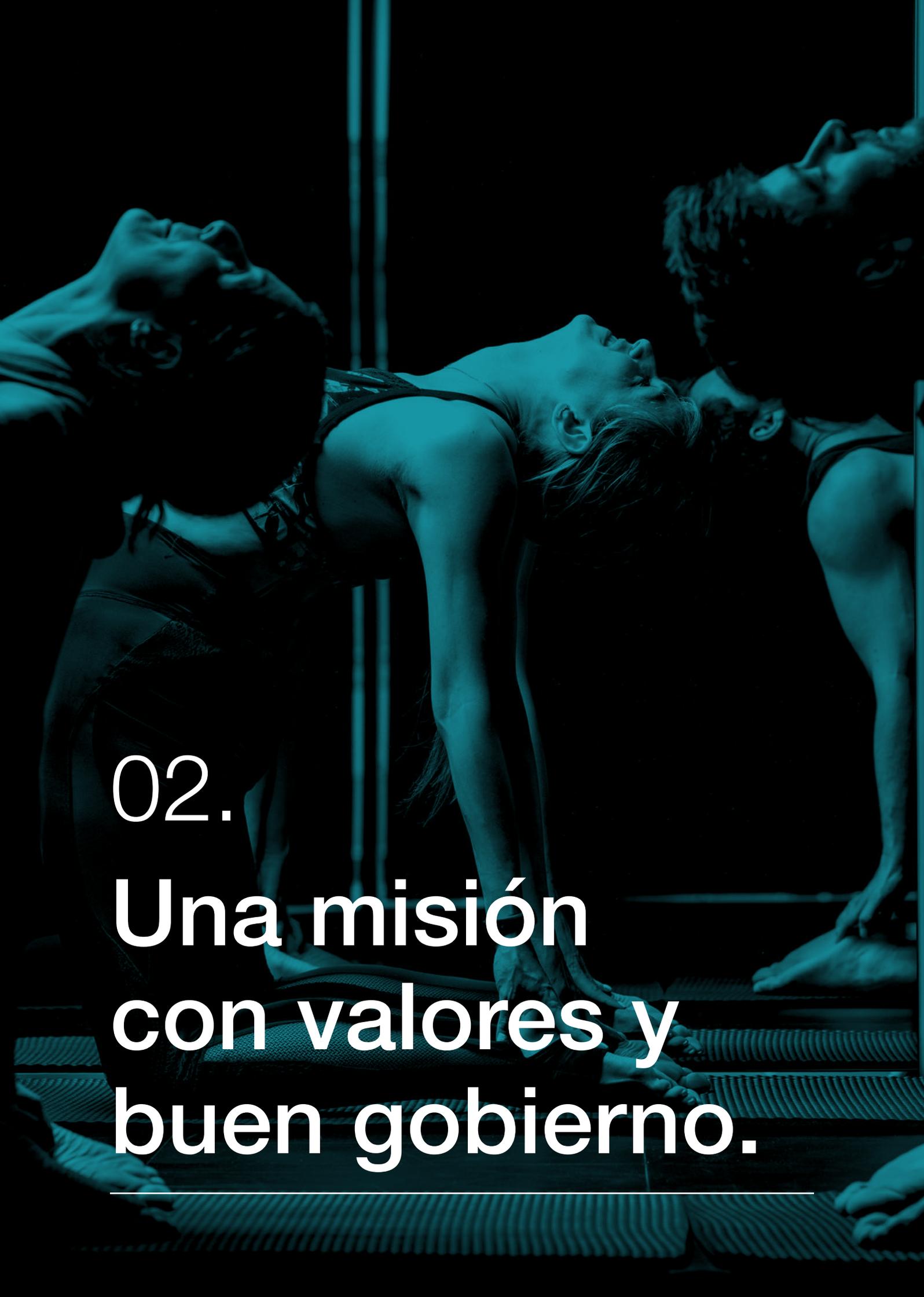




Foto: Piscina exterior de GO fit Vallehermoso, un centro de referencia con más de 27.000 usuarios.

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, fomentando la donación de ropa y material tecnológico para causas caritativas y ayudando a impulsar el deporte en todas las esferas de la sociedad. Además, el GO fit LAB ha continuado con sus investigaciones centradas en el ejercicio clínico en entornos no clínicos, con el desarrollo experimental de programas científicamente validados para mujeres supervivientes de cáncer de mama y para personas con la enfermedad del Parkinson.

Por último, la evolución hacia el modelo 2.0 supone una apuesta pionera y de referencia en el uso de la ciencia y la tecnología para la promoción de la salud y el bienestar, mejorando las prestaciones a los usuarios y la eficiencia operacional de la organización. Una transformación que ha tenido en el 2022 su gran periodo de implantación, tanto por el lanzamiento de la nueva web, app y la actualización de gofit.tv, como por el salto cualitativo dado en la digitalización de procesos y en los avances hacia una organización datadriven. Cambios que están generando importantes mejoras a lo ancho de toda la organización y sus centros.

A group of people in a gym performing a plank exercise. The image is overlaid with a teal color. The text '02.' is positioned in the lower-left area of the image.

02.

**Una misión
con valores y
buen gobierno.**

Gestión responsable y colaborativa para una organización empática y dinámica

Desde su propia génesis, la misión de la compañía ha sido ayudar a la sociedad desde su capacidad experta en la promoción de hábitos saludables. Consciente de los impactos tan variados y positivos que tienen, GO fit asumió los valores de liderazgo, la excelencia y la innovación, con objetivo de evolucionar el ecosistema del deporte y hacer de su propia actividad una referencia para la sociedad y las instituciones públicas.

Una visión y misión tan ambiciosa no es posible si un verdadero espíritu de equipo

Una visión y misión 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.

Por último, la orientación al cliente y la escucha realizada a todas sus partes interesadas ha sido desde el nacimiento de GO fit la piedra angular de su exitosa trayectoria. La ambición de la compañía por conocer y responder de manera ágil, eficaz y estratégica a sus necesidades y adaptar su actividad a las tendencias y demandas sociales, es un valor y un elemento esencial de la cultura de la organización.

Misión



Ayudamos a las personas, organizaciones y comunidades a vivir más y mejor, haciéndolas más capaces y felices en un entorno seguro, eficaz y eficiente.



Visión

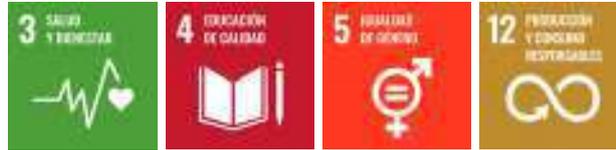


Será la mejor compañía del mundo en servicios de salud y deporte.



Valores GO fit

Orientación al cliente



Sostenibilidad



Honestidad y transparencia



Liderazgo



Excelencia e innovación



Espíritu de equipo

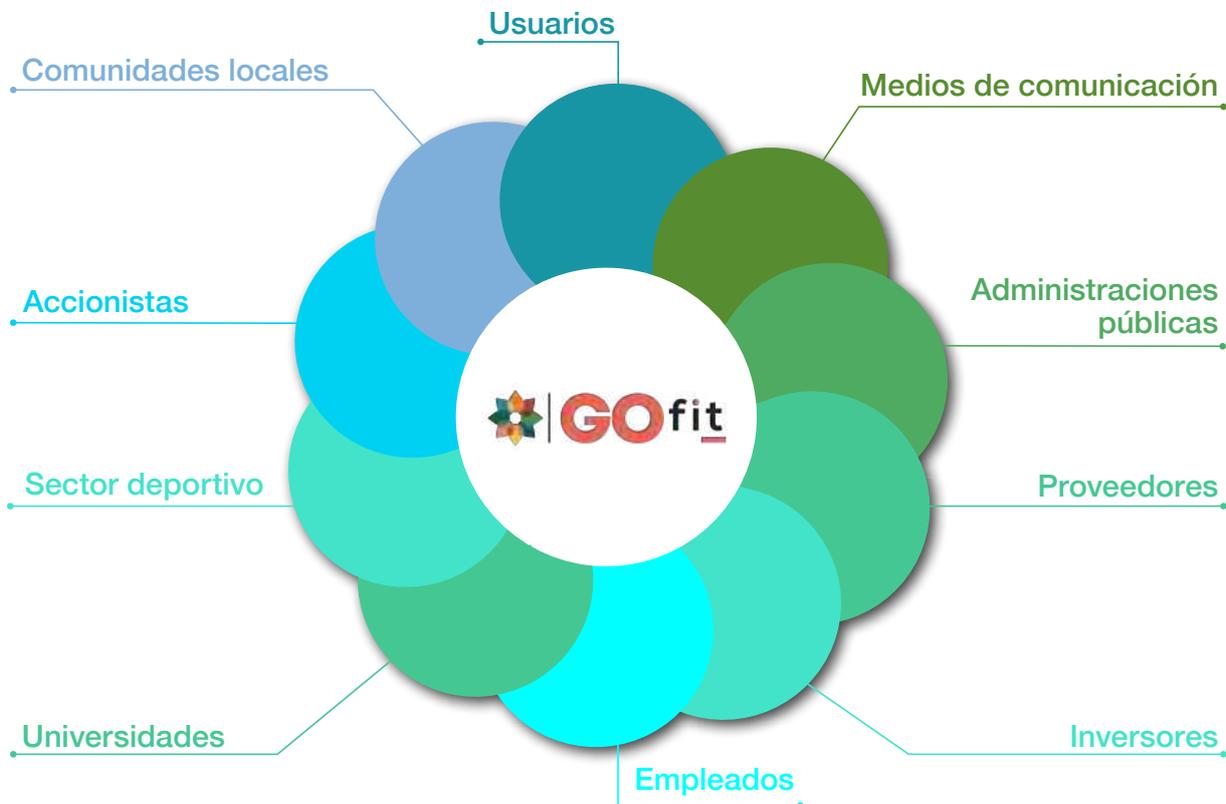


2.1 Permanente comunicación con los stakeholders

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 a 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.

El método GO fit no ha dejado de evolucionar gracias a un proceso de mejora continua mediante la generación de canales de comunicación y espacios de participación cada vez más sofisticados, los cuales han permitido a la compañía mantener una relación permanente y constructiva con sus *stakeholders*.



Los usuarios son el centro de la actividad de la compañía, 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 la compañía, 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 asocia-

ciones, 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 la compañía mantiene estrechos vínculos.

La capacidad de los centros GO fit de convertirse en centros neurálgicos de salud, 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.

La compañía 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

La compañía 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. Para recoger las consideraciones de los usuarios y trabajadores se cuenta también con encuestas y formularios, los cuales permiten recabar información y hacer un seguimiento de su satisfacción, gracias a la utilización del NPS (Net Promoter Score) desde el año 2014. Igualmente, las redes sociales se han conformado como una fuente muy valiosa que la compañía utiliza para comunicarse y analizar las tendencias sociales y de mercado.

La utilización de estos canales, impulsando la participación y comunicación con los distintos stakeholders de la compañía, fueron la base del análisis de materialidad que se realizó en el 2016 y que desembocó en el plan estratégico de 2016-2023 de GO fit. Los temas materiales para la compañía, en relación con los diferentes bloques de la ley, continúan siendo el impulso de la innovación y la promoción de la salud y de la satisfacción de los clientes, además de la estabilidad y el bienestar de las personas de la compañía y el crecimiento sostenible de la empresa y de su impacto social.



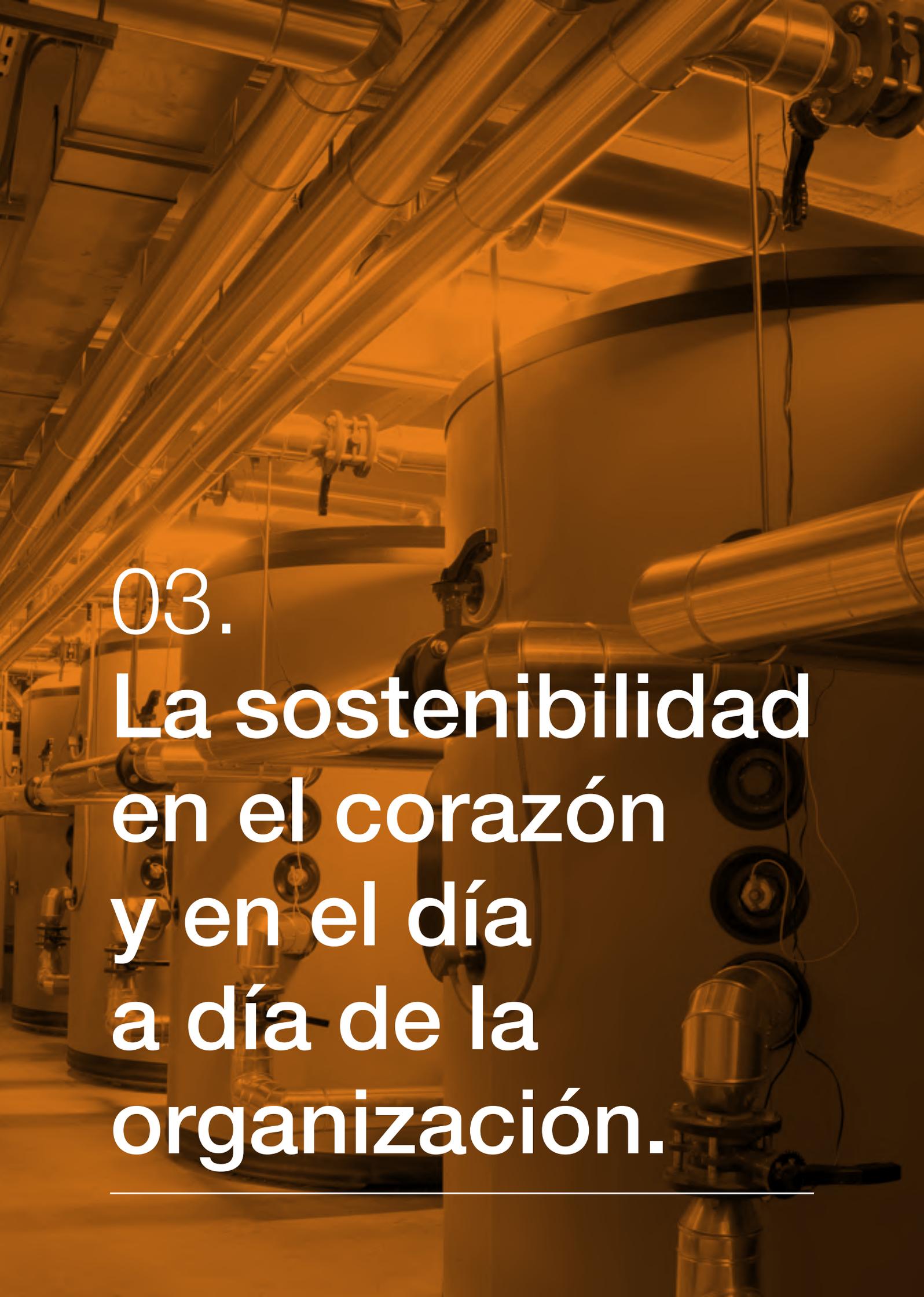
Foto: La nueva app My GO fit ha sido lanzada en el 2022 para facilitar la personalización del entrenamiento y la información e interacción con los centros GO fit.

Sobre esta base, la estrategia prioriza potenciar los beneficios en la salud de los usuarios gracias a un proceso de innovación continua mediante la inversión en ciencia y tecnología, lo cual ha permitido evolucionar el método GO fit, rediseñar los espacios en los centros e impulsar la propuesta digital de GO fit, dando así luz al modelo 2.0. Además, las personas de la compañía fueron ubicadas como una prioridad, fomentándose la estabilidad laboral hasta un 96% de contratos indefinidos y multiplicando las horas de formación y los beneficios sociales de la plantilla de trabajadores.

El Plan Estratégico de la Compañía 2016 – 2023 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 tiene 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.

El amplio análisis de materialidad realizado supone una guía para la actividad de la organización, el cual es enriquecido de forma continua con el proceso de escucha y participación que realiza la compañía con todas sus partes interesadas.

The background of the image is a photograph of an industrial facility, likely a brewery or food processing plant. It features a complex network of stainless steel pipes, valves, and large cylindrical tanks. The lighting is warm and orange, creating a sense of depth and industrial scale. The text is overlaid on the left side 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 compañía dedicada 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. 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. Una compañía sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace

La compañía está en pleno desarrollo del Plan de Sostenibilidad 2021 –2023. Para su adecuada ejecución, sumado a los esfuerzos diarios del Área de Sostenibilidad y del conjunto de la organización, la compañía creó el Comité de Sostenibilidad. La configuración de este Comité permanente tiene el fin de reunir a todos los departamentos de la organización para hablar, evaluar y alinear su actividad en base a los objetivos estipulados en el citado Plan.

La estrategia de Sostenibilidad de GO fit basa su planteamiento en cuatro líneas estratégicas y 17 objetivos, los cuales tienen la finalidad de guiar la actividad de la compañía en la presente década. Metas que, a su vez, tienen un impacto directo en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030.

Esta estrategia se sustenta en los trabajos de evaluación e identificación realizados entre el año 2017 y 2019, entre los que se encuentra un diagnóstico medioambiental 360° y el cálculo de la huella de carbono de los 17 centros GO fit operativos en España en el año 2019, sumado a la utilización de la metodología SDG Compass durante su etapa de diseño y desarrollo. Además, en ese periodo se tomaron decisiones de gran relevancia para el impacto sostenible de la compañía que, entre otros aspectos, incentivaron que GO fit fuera una de las pocas empresas que participó en la COP25 - Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 2019 -, para hablar, desde la positiva experiencia de la compañía, de la contribución efectiva a la Agenda 2030 que puede lograr el tejido empresarial.



3.2. Líneas estratégicas y objetivos GO fit 2030 para un futuro aún más sostenible



Impacto para una vida saludable

Las personas son el centro de la acción de GO fit. El impacto positivo económico y social que tiene la compañía comienza por su principal actividad: la promoción de la salud. Como certificó el informe de PwC (2020), la actividad de GO fit contribuye significativamente a la mejora del bienestar subjetivo y la calidad de vida de sus usuarios, al tiempo que logra un importante ahorro gracias al menor gasto sanitario y la reducción del absentismo laboral.



Pioneros y referentes en el deporte

Ser pioneros en la industria del deporte implica trascender a lo puramente deportivo para asumir una responsabilidad mayor respecto a la sociedad y a su entorno.

Incorporar la responsabilidad social corporativa y el cuidado del medioambiente aportan valor a la organización, a los usuarios y al propio sector.



Gobierno justo y responsable

La transparencia en los procesos y en la manera de trabajar son cada vez más importantes. La aplicación de un código ético, de conducta y de todas las políticas de buen gobierno aportan seguridad a todo el equipo y supone una garantía más del cumplimiento de los valores de la compañía.



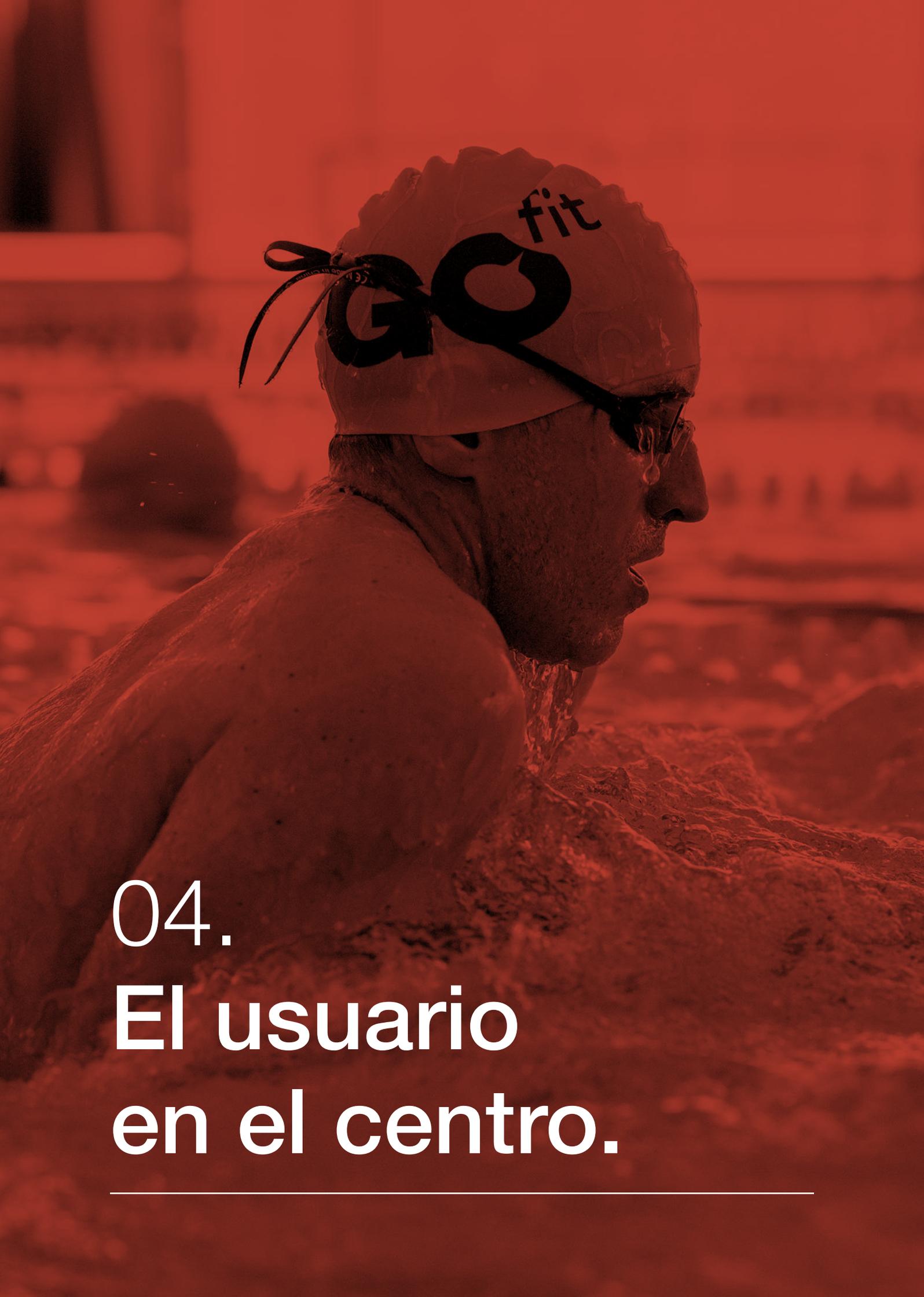
Gestión eficiente y eficaz

El logro de los objetivos está marcado por la eficiencia y la eficacia. No se logrará una gestión sostenible si esta no es viable. La optimización viene precedida por la innovación y esta incluye a todas las áreas del servicio deportivo. Estos resultados le confieren una importancia de máxima relevancia ante posibles impactos y riesgos externos, como situaciones de inestabilidad internacional o el incremento de la inflación en la actualidad, además de ser una medida de referencia en la lucha frente al cambio climático.



Objetivos GO fit 2030





04.

**El usuario
en el centro.**

Desarrollando exitosamente el modelo 2.0 para que cada usuario alcance su propósito



+ 11,3 M

De accesos a los centros **GO fit** en 2022.



75%

De los usuarios desarrollan un programa de entrenamiento personalizado en función de su condición física y su propósito.



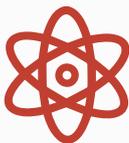
13 veces +

De tiempo de intervención e interacción con los usuarios por parte de los equipos **GO fit** desde 2019.



x 5

Crecimiento de usuarios únicos y más de 3.000 sesiones disponibles en **gofit.tv** tras su actualización en 2022.



+ 1,6 M€

Invertidos en el **GO fit LAB** para la investigación e innovación deportiva.



Hechos destacados

- ▶ Aumento del 16,4% de accesos a los centros GO fit respecto al 2021.
- ▶ Expansión del modelo 2.0 a todos los centros de la compañía.
- ▶ Consolidación del nuevo 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 salud adaptado a su condición física.
- ▶ 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.
- ▶ Incorporación del startingpoint, un nuevo espacio destinado a hacer más accesible la iniciación al ejercicio físico y el deporte a los usuarios. Recorrido de máquinas ideal para familiarizarse y empezar el desarrollo de los programas de entrenamiento personalizados.
- ▶ Rediseño de los espacios en los centros GO fit, adaptándolos a las tendencias deportivas y a las necesidades observadas y expresadas por los abonados.
- ▶ Generación de nuevos productos con valor añadido y formatos de actividades adaptadas a los diferentes perfiles de usuario.
- ▶ Importante evolución tecnológica con el lanzamiento de la nueva app y web, la actualización de gofit.tv y el desarrollo del nuevo datalake y sus funcionalidades, además de relevantes avances en la digitalización de procesos operacionales.
- ▶ 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.
- ▶ Mantenimiento de las medidas de seguridad una vez superada la pandemia, continuando con la purificación de aire con filtros HEPA Absolute, su alta renovación, y la desinfección del agua y las superficies con sistemas de alta calidad y sostenibilidad.



Foto: Nutricionistas titulados, cualificados para hacer una valoración completa y realizar un plan y un seguimiento personalizado.

4.1. 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 la compañía tuviera un crecimiento meteórico en la última década, y esté revolucionado el sector del fitness con la transformación de la compañía 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

[...] 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.

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 certificado por EREPS, 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.

Nuevos espacios

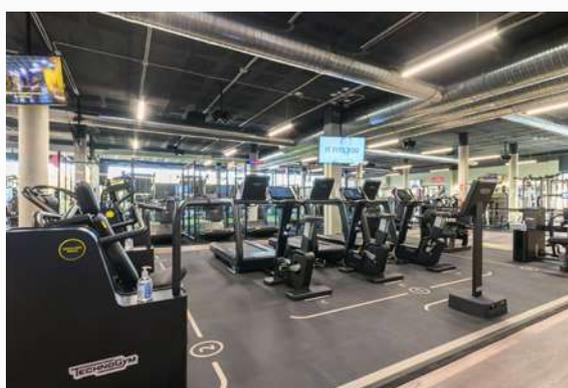
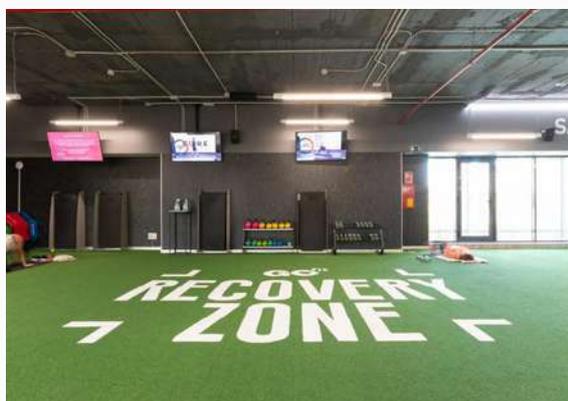
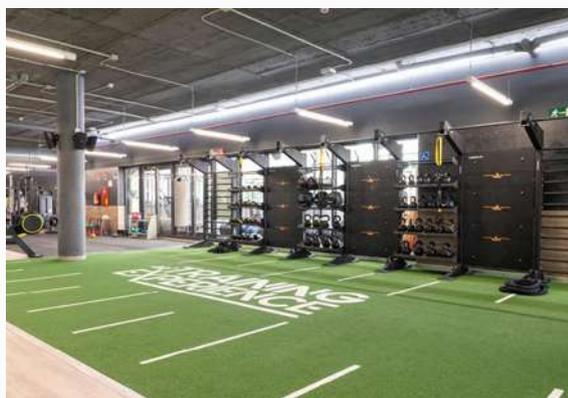
GO fit realiza una continua evolución de sus servicios e instalaciones en base a las últimas evidencias científicas, al estudio de las tendencias de hábitos a nivel social y la observación de las necesidades de sus usuarios y la escucha de sus deseos.

Dentro de ese proceso de mejora continua se encuentra la importante inversión realizada en el rediseño de espacios en los centros GO fit, con la incorporación de la zona de starting point, el incremento de espacios destinados al entrenamiento con grandes cargas (lift zone), al entrenamiento funcional en el interior y exterior (training experience) y la extensión de las zonas de peso libre y recuperación física (recovery zone). Espacios más amplios y dinámicos y equipamiento renovado para dar el mejor de los servicios a cada persona.



Nuevos espacios

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



Método GO fit

Avalado por la ciencia: **GO fit LAB** | Sheffield Hallam University | Advanced Wellbeing Research Centre | Universidad Rey Juan Carlos



¿En qué podemos ayudarte?
¿Cuál es tu propósito?

- Control de peso
Recuperar mi vida
- En forma y saludable
Recuperar mi vida
- Fuerza y definición
Desarrollar mi potencial
- Rendimiento deportivo
Desafiar mis límites



Test de capacidad vital
Tu nivel de energía

¿Dónde estás hoy?

Nivel de energía: / 100%
Nivel de compromiso: / 10

Programa asignado:

Índice de masa corporal:

- > 30 IMC: Obesidad
- > 25 IMC: Sobrepeso
- > 19 IMC: Peso normal
- > 18 IMC: Peso bajo

¿Desde dónde partimos?

Realizamos un análisis evaluativo que nos permite adaptar la planificación a tu nivel de condición física y dificultad.



- Test composición corporal
- Test de condición física
- Diagnóstico de nutrición

¿Como será tu evolución?

Pasarás por un proceso de adaptación, después empezaras a ver los resultados y poco a poco conseguirás tener un nuevo estilo de vida saludable.

ADAPTACIÓN | RESULTADO | BIENESTAR

Cambios psicológicos | Empezas a verlo | Se crea el hábito



2 MESES | 8 MESES

¡COMPROBADO 150 HORAS SEPARAR CANSAR TU TIPO!

PASO 01
Te conocemos

Todas las personas alcanzan sus propósitos siguiendo su camino. Buscamos personalizar el proceso a través de la realización del Test de Capacidad Vital.

PASO 02
Te evaluamos

Realizamos un análisis evaluativo que nos permite adaptar la planificación a tu nivel de condición física y dificultad.

4.2. Innovación y tecnología para la promoción de la salud y la eficiencia operacional

Un método tan ambicioso, requiere de personas altamente cualificadas y tecnologías de última generación. Conocedores de ello, GO fit ha realizado una fuerte inversión en formación y digitalización, permitiendo dar soporte a las altas exigencias del modelo 2.0 y apostando por desarrollar un modelo híbrido entre lo físico y lo virtual. De esta manera se logra combinar el entrenamiento en un entorno divertido y socializante, como son los centros GO fit, con la flexibilidad y las posibilidades que ofrece la digitalización.

Con estos objetivos y con la pretensión de avanzar hacia la excelencia, tanto en la experiencia integrada por parte del usuario como en la eficiencia operacional de la organización, en el año 2022 se ha impulsado una importante evolución tecnológica.

El lanzamiento de la nueva web de la compañía supone una importante mejora estética y la ampliación y perfeccionamiento de sus funcionalidades, las cuales han mejorado la experiencia del usuario, pero también facilitado las tareas de venta y gestión de los equipos en los centros.

Basado en cuatro pilares: Ejercicio Nutrición Descanso Motivación

Más feliz.
Más capaz.

GO fit
Life. Science. Tech

Programas de **EJERCICIO + NUTRICIÓN** adaptados a tu condición inicial, progresos y tu propósito.

- Life Recovery®**
Recuperar mi vida
- Human Performance®**
Desarrollar mi potencial
- Sport Performance®**
Desafiar mis límites

Diseñados y avalados por la ciencia



Donde y cuando tú quieras

Personal cualificado y certificado por EREPs

Zonas de Aguas (Vaso de natación + Vaso de aprendizaje + Circuito Spa con Sauna)

Zonas Fitness (Cardio + Peso libre + Equipamiento selectivo)

Más de 1.000 AAADD al mes agrupadas en 7 categorías



Dieta personalizada

Calentamientos, estiramientos, sesiones exprés, releases...

Más de 2.000 vídeos en 52 categorías diferentes

Cursos de especialización

Parrilla virtual (gofit.tv) con más de 100 emisiones al mes

GO fit

gofit.tv



Abono GO fit
Acompañamiento digitalizado

- ✓ Incluye todos los servicios de tu centro gofit
- ✓ Seguimiento de tu plan de entrenamiento a través de la APP
- ✓ Equipo profesional y certificado por EREPs



Plan Premium

Coach personal + Nutricionista, te acompañamos y dirigimos

- ✓ Plan de entrenamiento y nutrición personalizado
- ✓ Dieta personal
- ✓ Seguimiento y comunicación diaria por WhatsApp
- ✓ Seguimiento semanal para ajuste de entrenamiento y dieta
- ✓ Incluye todos los servicios del Plan PLUS y gofit.tv



Plan Personal Trainer

Entrenamos contigo apoyados por nuestras herramientas digitales

- ✓ Sesiones one to one de 60 mins.
- ✓ Seguimiento personalizado de tu plan de entrenamiento
- ✓ Incluye todos los servicios del Plan PLUS y gofit.tv en modalidad domiciliada

PASO 03
Te prescribimos

Conociendo tu punto de partida y tu objetivo, te damos las pautas para que consigas tu propósito a través de la dieta, ejercicio, nutrición, descanso y motivación.

PASO 04
Te acompañamos

Ponemos a tu disposición tres niveles de acompañamiento adaptados a tu punto de partida y tu objetivo.

Junto a la web, en el 2022 se ha realizado el lanzamiento de la nueva app My GO fit, la cual lleva incorporadas las funcionalidades para la personalización, planificación y seguimiento del método GO fit. Además, contiene información de interés sobre los centros y la capacidad de interactuar con estos, impulsando así la experiencia híbrida del usuario.

Destacar también la importante actualización de gofit.tv. Si la plataforma digital ya era una referencia por su biblioteca de más de 3.000 sesiones organizadas por categorías y niveles; la nueva versión ha permitido incrementar sobremanera su valor e impacto gracias a su nueva interfaz adaptativa y su capacidad para prescribir y planes de entrenamiento y nutrición personalizados. Nuevas funcionalidades y mejoras muy valoradas, que han multiplicado por cinco el promedio de usuarios únicos al mes. De esta manera, GO fit pone a disposición del 100% de la población, estén donde estén, programas de

salud personalizados en una plataforma única, que evoluciona con la experiencia y deseos de cada usuario.

Así mismo, se han realizado sustanciales desarrollos en relación con la gestión de los datos y la digitalización de procesos. Se ha generado un nuevo datalake, el cual permite el manejo de grandes cantidades de datos en tiempo real, el impulso de la analítica de datos y la implantación de la inteligencia artificial.

La implementación de la firma digital y la apuesta por la automatización son algunas de las actuaciones llevadas a cabo más reseñables en la digitalización de procesos, destacando también algunas otras relacionadas con la comunicación, como las que afectan a la integración del CRM o la instauración del chatbot de Whatsapp para facilitar la interacción con la organización.

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

Las tasas de sedentarismo y de inactividad física en la sociedad son especialmente altas en el caso de las mujeres, 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 y escuelas exclusivas para niños y jóvenes.

De esta manera se facilita la capacidad de asistir a GO fit a las madres con sus hijos, e incentivando en sí que muchas mujeres puedan mantenerse activas, con una actividad prácticamente paritaria en términos de género a los centros GO fit, que contrasta con la brecha de género en el deporte existente en España y Portugal.

4.4. 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 tiene implantado un modelo avanzado de mantenimiento de sus instalaciones, con un coste medio de 180.000 euros al año, lo que le permite aumentar la vida útil de sus activos entre un 25% y un 30%. Este sistema está certificado mediante un intenso estudio, análisis y recogida de datos en auditorías realizadas por la prestigiosa HILL INTERNATIONAL, empresa de gestión de proyectos con alcance mundial, donde referencian el modelo de mantenimiento como PREMIUM, basándose en 3 pilares: el método de gestión, la operativa y la supervisión del plan anual de mantenimiento y por el análisis y monitorización al detalle de los resultados.

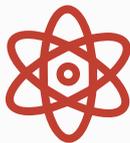


4.5. GO fit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad

La Unidad de Investigación e Innovación de la compañía, 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.



Ejercicio clínico

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



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.



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, habiendo invertido más de 1,6 millones de euros con cargo a sus propios recursos operativos. 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.

En la actualidad el GO fit LAB 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.

Basada en la variabilidad de la frecuencia cardíaca sobre la cardiotoxicidad y la salud física y mental de las supervivientes de esta enfermedad tras el tratamiento de quimioterapia, esta investigación, realizada mediante un doctorado industrial, trata de dilucidar los efectos de la prescripción de ejercicio en mujeres pacientes de cáncer de mama.

El proyecto se desarrolla en colaboración con el Hospital Valdecilla (Unidad de Oncología) con una intervención de telemedicina a domicilio (utilizando la tecnología MYZONE) y con la formación y evaluación de los pacientes desarrollada en el centro GO fit Santander.

El proyecto de investigación está demostrando que las pacientes que se recuperan de un tratamiento contra el cáncer no sólo pueden entrenar a gran intensidad, sino que se benefician considerablemente de ello, tanto en su recuperación como en su estado de salud y bienestar, y en su conexión social. Estas cuestiones han sido recientemente publicadas en la revista BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation. Positivos resultados que abren la posibilidad que en el futuro pueda ser un servicio abierto a la sociedad.

2. Proyecto de investigación para el desarrollo y evaluación de programas de ejercicio físico para la mejora de la calidad de vida de personas con enfermedad de 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).





Foto: Laboratorio básico de fisiología del ejercicio ubicado dentro del centro GO fit Vallehermoso de Madrid.

Para el desarrollo del proyecto, en el 2022 se ha puesto en marcha 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 solo en el último trimestre del año. 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.

A su vez, se está desarrollando un programa de entrenamiento de cinco semanas de duración con estos pacientes para poder analizar sus efectos positivos. Este proyecto tiene el potencial de guiar el desarrollo de servicios específicos que, a través del ejercicio físico y el deporte, puedan ayudar a evaluar y mejorar la calidad de vida de los pacientes de Parkinson, así como facilitar la apertura de otras líneas de investigación en el futuro sobre su impacto en otros trastornos neurológicos.



► **VÍDEO DE LA UNIDAD DE VALORACIÓN DEL PARKINSON DE GO fit**



Nuevas investigaciones en curso

Desde la Unidad de Investigación e Innovación se ha iniciado la investigación de dos nuevos estudios en el 2022. El primero está enfocado a la generación de un modelo de medición del impacto social y económico del deporte, y el segundo dirigido 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 aquellos personas que quieran participar en una carrera popular.

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

El Director del GO fit LAB, ha sido seleccionado por la Comisión Europea como Co-director de un grupo especial de 36 expertos de toda Europa encargados de armonizar los datos de comportamiento activo en Europa y analizar el impacto positivo de la práctica deportiva para el conjunto de la sociedad. Además, tiene el encargo de supervisar la implementación y el desarrollo de los indicadores del deporte en Iberoamérica.

En el último año también se han dado diferentes ponencias en diferentes foros como el Active Leadership Forum de EuropeActive celebrado en Berlín, o el Congreso Nacional de Entrenamiento Personal, celebrado en la sede del COE; además de participar en la conferencia organizada por la Sociedad Española de Obesidad en el congreso de la Federación de Gestores del Deporte o en el foro de NutriciON Sensata organizado por la FIAB, entre otros eventos de interés.

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

La COVID-19 supuso un reto importante para GO fit, el cual enfrentó con ambición realizando una inversión de más de 6 millones de euros en seguridad. Para la reapertura de los centros en el 2020 diseñó, desarrolló e implementó más de 35 medidas para garantizar un entrenamiento seguro a sus usuarios.

La pandemia ha quedado atrás, pero no así muchas de las medidas para hacerle frente en GO fit, las cuales continúan permitiendo ofrecer un estándar de seguridad y calidad excelente. Algunas de las medidas con mayor impacto que siguen activas en los centros son:

- **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 aditivos ni productos químicos y la generación de cloro natural.**
- ▶ **Uso del ácido hipocloroso, para la efectiva desinfección sin la utilización de productos químicos.**

4.7. Escucha y orientación a las necesidades del usuario

La orientación al cliente es uno de los valores fundamentales de la compañía. 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.

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.

Con el objetivo de ofrecer la mejor experiencia a cada usuario y alcanzar la excelencia en la eficiencia operacional, GO fit se esfuerza en escuchar y mejorar gracias a la realización de encuestas semanales y anuales, además de sistemas ágiles para expresar la opinión sobre las instalaciones y su funcionamiento a través de QRs “¿Todo bien?” a disposición de los usuarios en los centros. Además, se encuentran a disposición de los clientes las hojas de quejas y sugerencias. A lo largo de 2022 se registraron un total de 342 reclamaciones, un 12% menos que el año anterior a pesar del incremento de accesos y usuarios. 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.





VIVE MÁS Y MEJOR

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 recursos, un mayor bienestar y compromiso de sus equipos de trabajadores y un impacto ambiental y social cada vez más positivo.





05.

Medio ambiente.

Preservar el planeta, cuidando de la salud



100%

Electricidad renovable en sus 18 centros en España.



65,4%

Reducción de la Huella de Carbono/m² desde el 2018.



23%

Ahorro de agua desde 2019.



-722.606 kg

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



x5

De snacks saludables.
100% agua Rpet (plástico reciclado). Gracias al trabajo realizado con Delikia en 2022 para hacer el vending más saludable y sostenible.



Hechos destacados en el año 2022

- ▶ Comienzo del proceso de verificación y certificación del cálculo y reducción de la huella de carbono de GO fit desde el 2018 (año base). Hasta el 2022 GO fit ha disminuido un 58% sus emisiones de gases de efecto invernadero.
- ▶ Reducción de la huella de carbono un 2,68% respecto al año 2021, a pesar del aumento de la actividad en los centros con un millón y medio más de accesos.
- ▶ 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 7% del consumo de gas natural y sin afectar a la calidad del servicio.
- ▶ Planificación de los nuevos centros GO fit¹ con una capacidad de generación de energía fotovoltaica más de cuatro veces mayor que la del último centro construido y la sustitución de todo su consumo de gas natural por la autogeneración de energía renovable (aerothermia).
- ▶ Puesta en marcha de puntos de recarga de coches eléctricos en seis nuevos centros.
- ▶ Introducción de mejoras en las duchas que van a permitir un ahorro anual de 32.172 m³ de agua y 989.649 kWh de gas natural.
- ▶ Se ha mantenido y mejorado el sistema de electroporación en piscinas y spas, principal causa del ahorro del 23% de agua y del 63,5% de productos químicos desde el año 2019, a pesar de la apertura de un nuevo centro.
- ▶ Realización de una prueba piloto en GO fit Peñagrande para la incorporación de urinarios sin agua ni olores, los cuales prometen ahorrar más de 100.000 litros de agua al año.
- ▶ Mejora del producto vending Delikia en los centros GO fit, incluyendo fruta con embalaje de cartón, productos con menos azúcar y grasas saturadas y la totalidad de botellas de agua fabricadas con plástico reciclado.
- ▶ Desarrollo de la estrategia de sostenibilidad en las cafeterías Healthy Poke, introduciendo productos de temporada y veganos y reduciendo la cantidad de residuos mediante la incorporación de bowls, vasos y cubertería reutilizables, además de evitar la generación de desperdicios alimentarios.
- ▶ Implantación de la primera fase de cubos de segregación de residuos a disposición del 50% de usuarios de la compañía, y aprobada la inversión para ampliarlo al 100% de los centros GO fit en el año 2023.
- ▶ Importante avance en la digitalización de los procesos laborales con la implantación de la firma digital, sumando nuevos ahorros de papel a la media tonelada anual lograda desde el inicio de la Estrategia de Papel CERO en el año 2020.
- ▶ Recogida de más de 130.000 kg de ropa en los contenedores Cáritas situados en los centros GO fit y donación de más de 6.000 prendas especializadas y uniformes de temporadas anteriores por parte de la compañía y sus equipos.
- ▶ Más de 3,7 millones de euros de gasto con impacto ambiental positivo en el año 2022.

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.



5.1. Energía y neutralidad climática

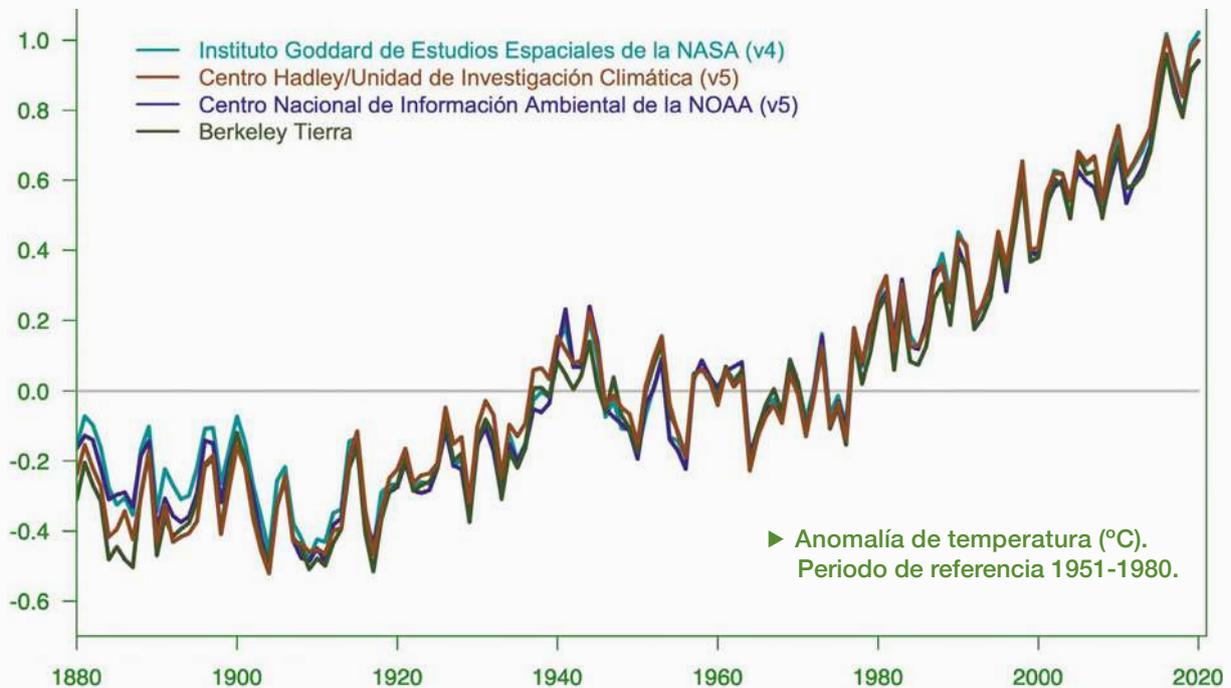


Gráfico 1: Este gráfico muestra anomalías de temperatura anuales desde 1880 hasta 2019, con respecto a la media de 1951-1980, según lo registrado por la NASA, NOAA, el grupo de investigación Berkeley Earth y el Met Office Hadley Center (Reino Unido). Aunque hay variaciones menores de un año a otro, los cinco registros de temperatura muestran picos y valles sincronizados entre sí. Todos muestran un calentamiento rápido en las últimas décadas y todos muestran que la última década ha sido la más cálida. **Créditos:** NASA GISS / Gavin Schmidt.

El planeta y su clima han sufrido una constante transformación desde su formación hace aproximadamente 4.540 años. Cambios provocados principalmente por factores naturales, como son los fenómenos geológicos, las variaciones orbitales o incluso los provocados por el impacto de meteoritos. Sin embargo, el cambio climático que se está produciendo y acelerando desde el comienzo de la Revolución Industrial hace 150 años, y especialmente desde la década de los 70 del siglo xx, tiene la singularidad de haber sido provocado por el aumento de gases de efecto invernadero y los cambios en el uso de la tierra por parte de los seres humanos.

Los sucesivos informes que ha publicado el IPCC, el grupo científico reunido por las Naciones Unidas para monitorear y evaluar toda la ciencia global relacionada con el cambio climático, así lo demuestran.

Su último informe, publicado en abril del año 2022, muestra como el calentamiento global sigue acelerándose a gran velocidad, siendo necesaria una mayor ambición si se quiere limitar el calentamiento a 1,5°C por encima de los niveles preindustriales a finales de siglo. Temperatura límite que se acordó no superar en el histórico Acuerdo de París para evitar los peores efectos del cambio climático.

Los efectos del cambio climático son cada vez más patentes. Paulatinamente los desiertos están aumentando al tiempo que disminuye la cantidad de glaciares y hielo en los polos. La disponibilidad y calidad de agua está configurándose como un problema de primera magnitud. La acelerada pérdida de biodiversidad, tan necesaria para mantener el equilibrio medioambiental y la sostenibilidad de sus recursos, supone un alto riesgo, al mismo tiempo que una dificultad extra en la lucha para frenar el cambio

climático. Destacando también el aumento en cantidad e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones, sequías, incendios devastadores o la frecuencia sin precedentes de los huracanes.

Consecuencias previstas por la ciencia desde hace décadas y que suponen un enorme reto en la actualidad, pero también una ventana a los desafíos crecientes a los que la humanidad tendrá que enfrentarse en el futuro, y cuya gravedad y complejidad dependerá de las decisiones y actuaciones que se emprendan en este momento.

[...] hacer frente al cambio climático también representa una oportunidad para impulsar cambios positivos en la sociedad, la economía y el medioambiente. Una tesis que requiere de soluciones globales y de cambios y acciones locales, es sin duda un incentivo a la cooperación y el diálogo internacional en favor de un horizonte común como supone la Agenda 2030.

Sin embargo, hacer frente al cambio climático también representa una oportunidad para impulsar cambios positivos en la sociedad, la economía y el medioambiente. Una tesis que requiere de soluciones globales y de cambios y acciones locales, es sin duda un incentivo a la cooperación y el diálogo internacional en favor de un horizonte común como supone la Agenda 2030. Sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son un llamamiento a la unión y contribución como personas, organizaciones y gobiernos a idear y adoptar estilos de vida y soluciones que nos permitan retomar la senda de la cohesión social, la prosperidad compartida, el equilibrio medioambiental y, en sí, de la sostenibilidad como valor y motor de nuestras sociedades.

En GO fit tenemos el firme compromiso de contribuir y ayudar a su consecución. Tanto desde lo que mejor se nos da hacer, la promoción de una vida saludable, como en todas aquellas áreas en las que nos esforzamos cada día para lograr tener un mayor impacto social y económico y desarrollar nuestra actividad de la forma más respetuosa posible con el medio ambiente.

Con este objetivo, nuestra compañía mantiene implantado y certificado un sistema integrado de gestión², en el que está incluida la gestión en base a la norma ISO 14001:2015, y está desarrollando con éxito el Plan de Sostenibilidad 2021-2023, el cual pone el foco avanzar hacia la neutralidad climática y la economía circular, haciendo un uso más responsable y eficiente de los recursos y prestando atención a todo su ciclo de vida.

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.

2. Sistema de gestión integrado de la calidad, medio ambiente y seguridad salud en el trabajo en base a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018.



Ofrecer servicios deportivos en centros que acumulan más de 11 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.

Conocedores de esta situación y del gran impacto positivo que supone cada pequeño cambio que emprende la compañía de forma generalizada en sus instalaciones, la organización tomó una decisión ambiciosa y arriesgada en el año 2019 al firmar un PPA de energía eléctrica renovable a largo plazo. Una apuesta que, a pesar de suponer un precio superior al que ofrecía el mercado en ese momento, tenía un valor incalculable por el beneficio medioambiental que iba a generar el funcionamiento con electricidad 100% renovable de todos los centros en España, sumado a la estabilidad financiera durante la próxima década que ofrecía la firma de un contrato a un coste decreciente cada año, de lo que es la principal fuente de consumo energético de la compañía.

Una decisión de gran relevancia para la sostenibilidad de la compañía, como ha demostrado la reducción de la huella de carbono lograda en el último lustro (-58%) y la fortaleza que ha supuesto para la organización frente a la crisis energética y la subida

históricos de precios que ha sufrido la electricidad en la Unión Europea en los últimos tiempos, con un ahorro energético de más de 5 millones de euros solo en 2021 y 2022.

El gas natural es la segunda fuente de energía más utilizada, destinada a la climatización de las instalaciones y el calentamiento del agua de ducha, piscinas y spas. Gracias a las medidas de eficiencia en todas las instalaciones y al mayor control, con el nombramiento y formación de un responsable energético por centro, se ha logrado reducir su consumo en un 7% en el último año y hasta un 20% si se mide por la intensidad de su consumo (kWh/accesos).

En consonancia con el objetivo de descarbonización marcado por la compañía, 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 de la compañía, lo que a su vez facilitará continuar disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero de la organización.

CONSUMO ENERGÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

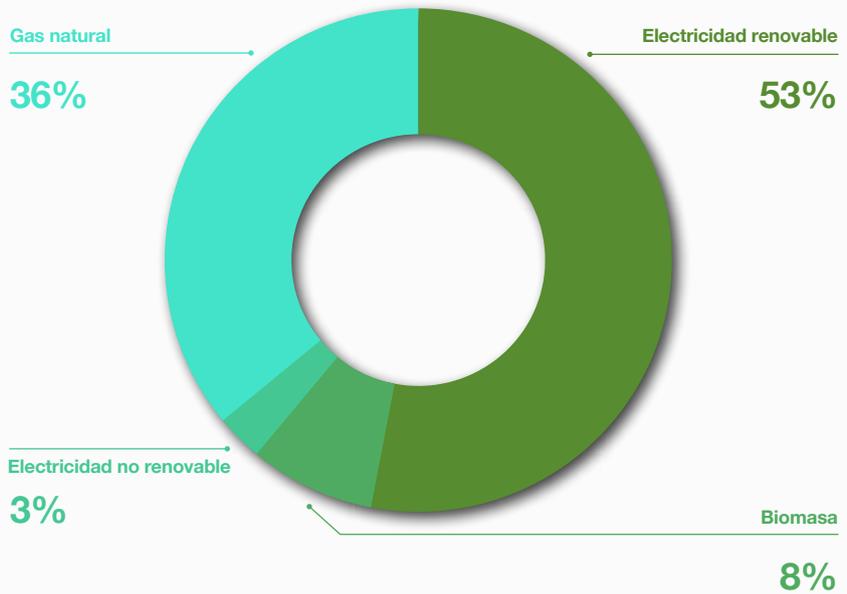
Fuente de energía	2021	2022
Electricidad	30.289.002 kWh	31.148.231 kWh
Electricidad de origen renovable ³	94,1% ⁴	94,1%
Gas natural	21.105.788 kWh	19.617.100 kWh
Gases refrigerantes	288,9 kg	275,5 kg
Gasoil grupos electrógenos ⁵	2.660 l	2.660 l
Biomasa (Kg)	1.074.973 kg	919.580 kg

3. La electricidad de origen renovable se ha calculado a partir de: 1) El consumo de electricidad 100% renovable firmado con Engie para los 18 centros de España; 2) Las Garantías de Origen Renovable certificadas por la CNMC para el cálculo del porcentaje de energía renovable suministrado a las oficinas Centrales, y 3) El MIX Energético de GALP Portugal en el 2022 para la estimación de GO fit Campogrande y GO fit Olivais.

4. En la Memoria del año 2021 se exponía que la electricidad de origen renovable era de 95%. Se ha producido una ligera variación al modificarse el factor de conversión, utilizándose para el cálculo el factor de GALP Portugal. De esta manera la electricidad de origen renovable de situó en el 2021 en el 94,1%, como se expone en la actual memoria.

5. El uso de los grupos electrógenos está destinado para casos de emergencia, no habido existido ninguna en el 2022. Su consumo energético se debe a las labores de mantenimiento preventivo realizadas, estimando un total de 3 horas de uso por grupo.

Consumo energético de la organización



En su apuesta por las energías renovables y la eficiencia, GO fit cuenta actualmente con diferentes fuentes de energía renovable⁶ 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 biomasa o la cogeneración.

En los próximos años, a la inclusión de la aerotermia como alternativa al gas natural, se suma la fuerte inversión que tiene proyectado realizar la compañía 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 SEGALVERA	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 OLIVAIS	GF-27 CAMPOGRANDE	GF-28 ALCALÁ
Electricidad	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡
Gas	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥		🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥
Cogeneración									🏠					🏠						
Biomasa					🌿	🌿	🌿	🌿	🌿	🌿										
Solar térmica	☀️	☀️	☀️	☀️						☀️						☀️		☀️	☀️	
Solar fotovoltaica										☀️	☀️	☀️	☀️	☀️						☀️
Geotermia									🏠		🏠	🏠	🏠							🏠

6. La energía renovable suministrada por estas fuentes no está contabilizada entre la energía renovable consumida por la compañía, a causa de la dificultad de realizar una medición exhaustiva en la actualidad.

La eficiencia es de las facetas que más se pueden “entrenar” en el ámbito de la sostenibilidad medioambiental. Con ese convencimiento, GO fit realiza auditorías energéticas y tiene sistemas de motorización

permanente (BMS) que facilitan evitar desviaciones de consumos y entender el comportamiento de sus edificios para, en un proceso de mejora continua, optimizar al máximo el uso de los recursos.

Descarbonización y electrificación para avanzar hacia la neutralidad climática

A pesar de haber aumentado un 14% el acceso a los centros GO fit en el 2022, la compañía ha logrado reducir su huella de carbono un 2,68% en términos absolutos y un 16,4% 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.



De 24.514.540 kWh
a 19.617.100 kWh

Disminución de gas

De esta manera, 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:

EMISIONES GEI⁷

Alcance (t CO ₂ eq)	2018	2021	2022	2024 ⁸
Emisiones directas (alcance 1)	3.827	4.499	4.231	4.231
Emisiones indirectas (alcance 2)	7.945	578	710	0
TOTAL (t CO₂eq)	11.772	5.077	4.941	4.231
Reducción respecto a 2018	0%	- 56%	-58%	-64%

- ▶ **Ampliar el consumo de electricidad de origen renovable. Sustituir la electricidad que actualmente proviene de combustibles fósiles por 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 de la compañía con capacidad para generar importantes cantidades de energía renovable y valorar la ampliación del autoconsumo en los centros ya operativos.**
- ▶ **Electrificación de la compañía. Abandono del uso de gas natural en la actividad de futuros centros de la compañía y reemplazar los equipos de combustión actuales por otros que consuman electricidad 100% renovable.**

Si la huella de carbono de GO fit se mide respecto al año 2018⁹, la reducción alcanza el 58% a pesar de tener en funcionamiento dos centros deportivos más (GO fit Físico y GO fit Alcalá). Esta cifra llega al 65,4% si, dada la continua expansión de la compañía, se miden las emisiones en base a la superficie útil operativa de la organización. Para acreditar estas mediciones por una entidad independiente y proceder a su registro en el Ministerio de Transición Ecológica, la organización ha comenzado a finales de 2022 el proceso de verificación y certificación del cálculo y reducción de sus emisiones GEI.

7. Las pequeñas diferencias en los datos de huella de carbono son debidas a la actualización de los factores de conversión y la metodología de cálculo realizada por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico.
8. Proyección calculada para los 20 centros actuales y en base a las emisiones generadas en el año 2022 pero con el impacto positivo que supondrá el nuevo PPA de energía eléctrica renovable, evitando la generación de emisiones de alcance 2 de la compañía por completo.
9. 2018 se ha elegido como año base para observar la evolución de la huella de carbono, dado que es el primer año del que se tienen registros completos y es previo al comienzo de la estrategia de reducción de emisiones GEI de GO fit.

- ▶ **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.** 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.

Huella de carbono/m²
(Kg CO_{2eq}/m²)



Contribuyendo a la movilidad sostenible

La compañía 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 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.

Los puntos de recarga acordados están siendo puestos operativos paulatinamente, habiéndose iniciado el servicio en el año 2022 de los correspondientes a los centros GO fit de Valladolid, Santander, Montecarmelo, Huelin, Córdoba y Sevilla; que se unen a los primeros inaugurados en GO fit Peñagrande en verano de 2021.

Con el inicio de la actividad de todos los puntos acordados en esta primera fase, en total se podrán abastecer 46 vehículos de energía 100% renovable de manera simultánea. De esta manera se permitirá reducir uno



Foto: Recargar el coche con energía 100% renovable mientras se entrena es posible cada vez en más centros GO fit.

de los mayores problemas que sigue teniendo la movilidad eléctrica, que no es otro que los tiempos de recarga. Gracias al modelo de GO fit, recargar el coche deja de ser un tiempo perdido para em-

pezar a ser un tiempo invertido en la salud, ya que sus usuarios podrán entrenar mientras cargan su coche, estando listo para moverse sin emisiones a su salida del centro.

5.2. Hacia una gestión eficiente y circular

Agua

Todos los centros GO fit cuentan con piscinas interiores y spa, a lo que hay que sumar un gran número de piscinas exteriores, el consumo de agua en las duchas y aseos, para la limpieza, el riego y en algunos casos para la refrigeración. Todos estos servicios deben estar dimensionados para centros con una abundante actividad, conllevando un elevado consumo de hídrico. La importancia de estas magnitudes y el compromiso con la sostenibilidad por parte de la organización, incentiva que exista una especial sensibilidad e interés en mantener eficientes sistemas de gestión y ahorro de agua.

Con este objetivo, desde los años 2019 y 2020 todos los centros GO fit 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. Además, los usuarios y trabajadores de la zona de aguas han podido experimentar los beneficios del sistema de electropo-

[...] los usuarios y trabajadores de la zona de aguas han podido experimentar los beneficios del sistema de electroporación, evitando la sequedad e irritación de la piel y ojos [...]

ración, evitando la sequedad e irritación de la piel y ojos, el sabor a químicos y los olores que generan los modelos de tratamiento de aguas tradicionales.

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, cuyas nuevas actuaciones en el año 2022 han permitido que se vaya a generar de forma anual un ahorro adicional de 32.172 m³ de agua y 989.649 kWh de gas.

A ello se suma el innovador urinario sin agua ni olores que, como prueba piloto, se ha instalado en diciembre de 2022 en GO fit Peñagrande. Los más de 100.000 litros de agua que aspira a ahorrar de forma anual es una razón de peso para extender su instalación una vez se pueda comprobar su efectividad y correcto funcionamiento.

[...] la eficiencia del consumo de agua aumentó un 3,57% respecto de 2021 ya que el consumo de agua en relación con el uso de las instalaciones varió favorablemente de 0,028 a 0,027 (m³/accesos).

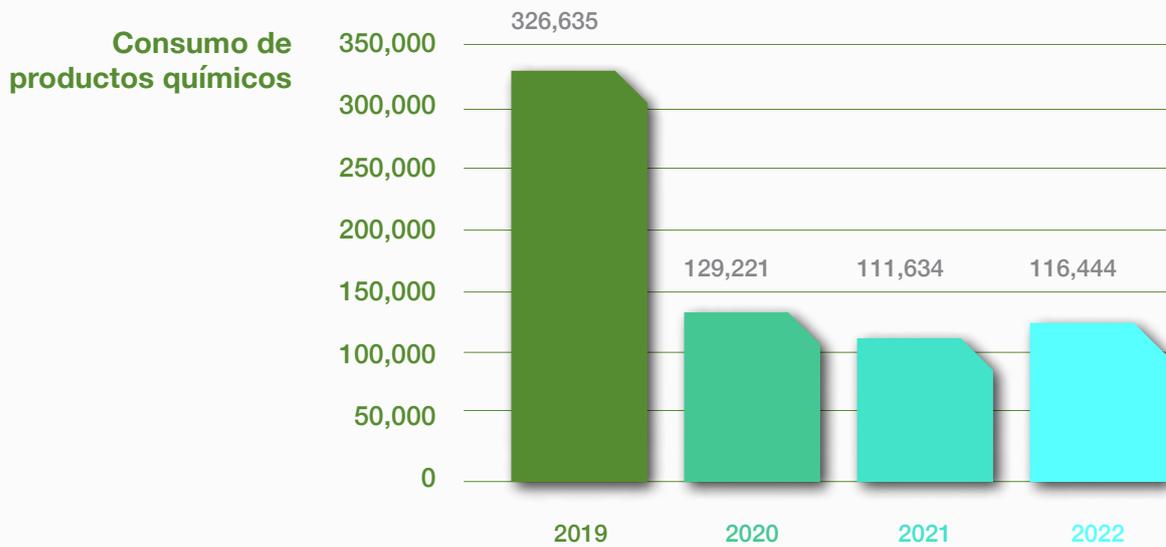
Pese a las mejoras mencionadas, se ha producido un aumento del consumo de agua en el último año, debido principalmente a la mayor asistencia de abonados y el aumento de la actividad en los centros con el incremento de usuarios y tras dejar atrás las restricciones de horarios en los primeros meses de 2021 a causa de la pandemia. De igual manera, la eficiencia del consumo de agua aumentó un 3,57% respecto de 2021 ya que el consumo de agua en relación con el uso de las instalaciones varió favorablemente de 0,028 a 0,027 (m³/accesos).

CONSUMO DE AGUA

	Año 2021	Año 2022
Consumo de agua total (m ³)	274.082	314.609
Consumo de agua m ³ /accesos	0,028	0,027

Los efectos positivos de la inversión en el sistema de electroporación y las mejoras acometidas en duchas, grifos e inodoros destacan al observar la evolución desde el año 2019 (año base para medir el consumo de agua), pasando de 410.754 m³ a 314.609 m³ en el 2022, a pesar de tener un centro operativo más, lo que supone una disminución del consumo de agua de un 23%.

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 63,4% desde el año 2019. En los tres últimos años se ha evitado el consumo de un total de 722.606 kg de productos químicos, aún con el aumento que supone la apertura de GO fit Alcalá en el año 2020. De igual forma, se ha producido un ligero aumento en el último año debido a la mayor cantidad de acceso a los centros y a sus zonas de agua, constatándose una disminución del consumo de estos productos al medirlo en relación con la actividad en los centros, evolucionando de 0,012 accesos/kg en el 2021 a 0,011 accesos/kg en el 2022.



Gestión de residuos y compras sostenibles

La transición a la economía circular tiene como objetivo pasar del estilo lineal más convencional de “producir, usar y tirar” a uno que trata de evitar una sobreexplotación de los recursos y la generación de residuos, fomentando la reutilización y el reciclaje de los productos.

Debido a la naturaleza de la actividad de la compañía, 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 2021 se realizó un análisis de los principales focos de generación de residuos, que permitió diseñar una primera estrategia de actuaciones en favor la economía circular, enfocada principalmente a la disminución de residuos plásticos y papel y, por otro lado, a fomentar el reciclaje de cara al usuario.

En el año 2022 se han logrado importantes avances en el desarrollo de estas y otras acciones, entre las que destacan las dirigidas a la mejora de la sostenibilidad de los proveedores de la compañía, la reducción de residuos, la reutilización de recursos y el reciclaje.

Proveedores y partners más sostenibles

Se está desarrollando un plan de mejora de la sostenibilidad de los proveedores y partners de la compañía, comenzando por los espacios de restauración y vending de los centros GO fit. Se ha priorizado esta área por el impacto que tiene la nutrición en la salud y la significativa cantidad de residuos que se generan en estos ámbitos.

Durante 2022 se han ejecutado una serie de cambios en los centros GO fit mejorando tanto la propuesta sostenible de los espacios de restauración de Healthy Poke como la oferta de vending de Delikia.

En relación con las cafeterías, ante la tradicional línea de negocio de Healthy Poke basada en el delivery y el modelo de consumo de un solo uso, se ha desarrollado un plan de mejora con la introducción de bowls, cubiertos y vasos reutilizables en los centros GO fit, al tiempo que se introducían opciones nutricionales veganas y de temporada y se garantizaba un residuo alimentario cercano a cero.

Respecto al vending de Delikia, las mejoras han sido significativas gracias a la introducción de una línea más saludable, incluyendo fruta, disminuyendo las grasas saturadas y azúcar de los productos y mejorando la sostenibilidad del

packaging con vasos y envoltorios de cartón y la venta de botellas de agua con 100% plástico reciclado (rPET).



Reducción de residuos

El mejor residuo es el que no se genera. De esta manera se puede ejemplificar le 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 de la compañía 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 desde el comienzo de la Estrategia de Papel 0 en el año 2021 y que ha tenido un hito en el último año con la implementación de la firma digital en la organización. 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

Darles una nueva vida y utilidad a los recursos es sin duda una manera muy efectiva de apostar por la sostenibilidad y también por la solidaridad. Con este objetivo, en el 2022, se ha donado material informático a causas caritativas y de forma permanente se albergan contenedores de Cáritas en casi todos los centros, logrando recoger más de 130.000 kg de ropa en el último año. Además, se ha realizado una campaña para la recogida y donación de uniformes y ropa especializada de GO fit utilizada en anteriores temporadas, aprovechando la actualización de las prendas corporativas para darle una nueva vida a todo el material previo.



Segregación de residuos y reciclaje

El reciclaje lleva años integrado en los procesos de gestión de residuos en relación con los proveedores, siendo necesario ampliar su alcance a la totalidad de los residuos de los centros y de cara a los usuarios de estos. Con este objetivo en el año 2022 se realizó una primera fase de implantación de cubos de segregación de residuos orgánicos, plásticos y papel en siete centros que albergan el 50% de los usuarios de la compañía.

La experiencia ha sido muy positiva. La cantidad de residuos plásticos y de papel y cartón se ha incrementado muy por encima de lo que correspondía al aumento de accesos, lo que supone un gran uso de estos nuevos cubos por parte de los usuarios. Dados los resultados y tras analizar las posibles mejoras a incorporar, en el 2023 se va a llevar a cabo la segunda fase, con la instalación de casi 300 nuevos cubos de segregación de residuos.

De esta manera, todos los centros GO fit contarán exclusivamente con cubos de reciclaje a disposición de sus abonados y equipos, realizándose a su vez sucesivas campañas de sensibilización para fomentar su buen uso y su incorporación como un hábito cotidiano dentro y fuera del centro.

En relación con los datos obtenidos de generación y segregación de residuos en el año 2022, se observa un aumento significativo respecto al año anterior. Esta variación se debe principalmente al aumento de la actividad y asistencia a los centros, al impulso del reciclaje explicado anteriormente y al proceso de restyling que se ha desarrollado en la mayoría de los centros.

Por último, en el año 2022 se han realizado auditorías en todos los centros con el fin de mejorar la segregación de residuos y acciones de sensibilización y formación en la gestión de residuos peligrosos.

Residuos generados en el año 2022

RESIDUOS GENERADOS (Kg)

	Año 2021	Año 2022
NO PELIGROSOS	50.274	63.975
PELIGROSOS	4.654	7.641
TOTALES	54.928	71.617

RESIDUOS NO PELIGROSOS¹⁰ (KG)

	Año 2021	Año 2022
Material de filtración	6.256	6.692
Plástico	9.535	13.605
Papel y cartón	1.080,09	4.618
Residuos sólidos urbanos	31.438	37.576
Vidrio	0	0
Metales férricos y no férricos	1.623	251
Madera	320	1.232

10. 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.

Residuos Peligrosos (kg)

	Año 2021	Año 2022
Material absorbente	591	3257
Residuos de tóner de impresión	3	0
Pintura y barniz	800	147
Aceites usados de motor, de transmisión y lubricantes	0	70
Clorofluorocarbonos, HCFC, HFC 7	7	30,8
Envases vacíos contaminados	924	799,09
Equipos eléctricos y electrónicos	2205	2481,68
Gases en recipientes a presión y productos químicos desechados	7	6
Pilas y acumuladores	270	473,5
Residuos biosanitarios	6,8	4,3
Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio	432	372

* En las Comunidades de Autonomas de Andalucía y Canarias los filtros de las UTAS lo catalogan como 150202 Material Absorbente.

5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales

GO fit tiene aprobado, implantado y certificado un Sistema Integrado de Gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad salud en el trabajo en base a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018.

Durante el año 2022, se ha realizado una auditoría interna por la consultora Pryisma, así como la Auditoría Externa de Renovación al Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la certificadora AENOR. El resultado de la Auditoría fue conforme, renovando de este modo el certificado hasta diciembre de 2025, así como el certificado internacional otorgado por IQNET.

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). En la primera parte del 2022, GO fit sumó una nueva certificación, completando con éxito la fase 2 de FITcert, el programa de certificación de clubes de fitness europeo promovido por EuropeActive. De esta forma, todos los centros de la compañía quedaron avalados por este nuevo sello, acreditando su calidad en la gestión y la eficiencia y seguridad de las instalaciones. GO fit es la primera compañía española en lograr completar las dos primeras fases de esta certificación que se han desarrollado hasta la actualidad.

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



Gestión y prevención de riesgos medioambientales en GO fit

La compañía 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 2022 no se han aportado provisiones específicas para riesgos ambientales.

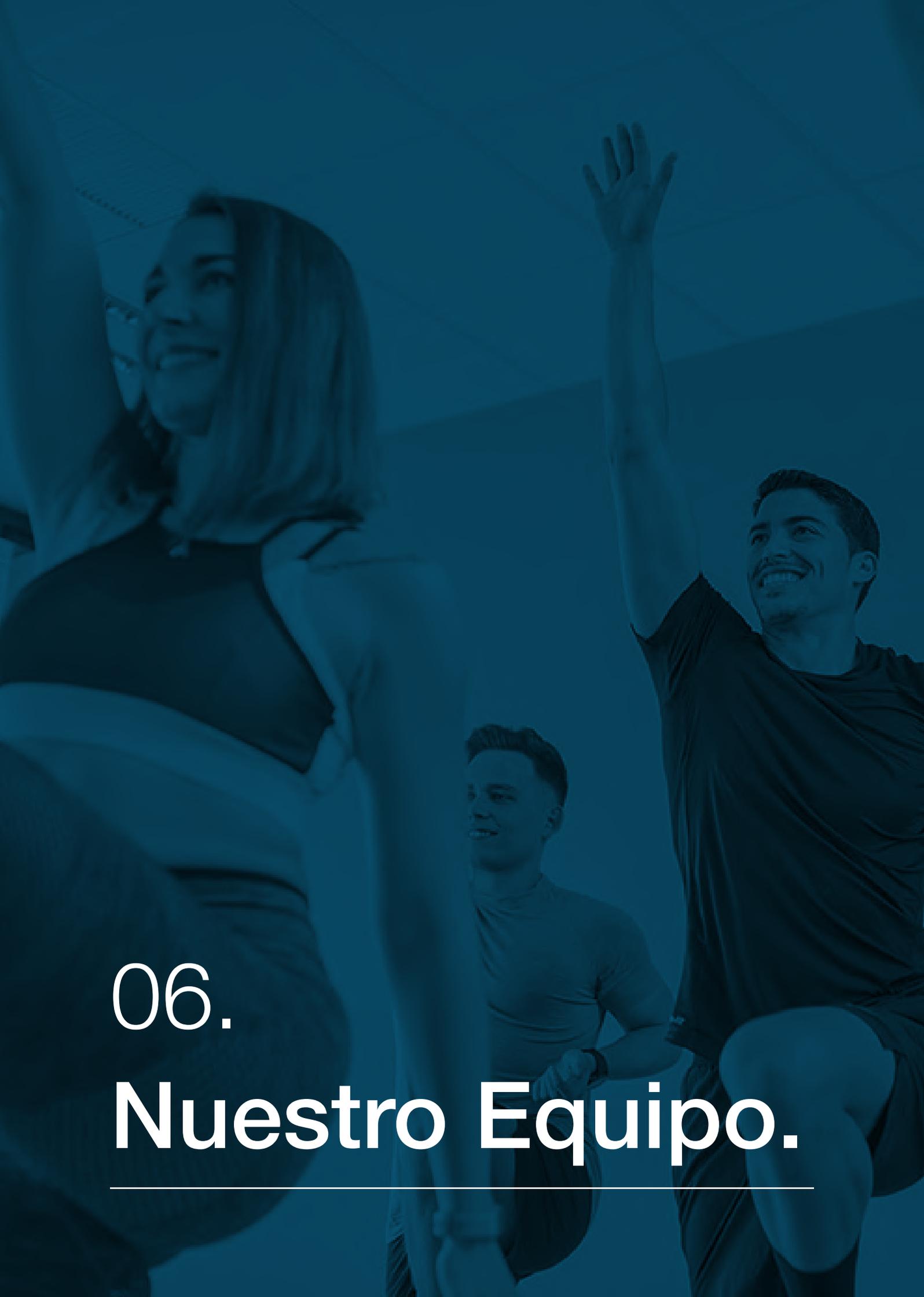
Durante el año 2022 ha tenido un gasto de más de 3,7 millones de euros con un impacto ambiental positivo. Entre las inversiones y gastos recogidos en este sentido se encuentran:

- ▶ Gestión de Residuos Peligrosos.
- ▶ Gestión de Residuos No Peligrosos.
- ▶ Consultoría Ambiental y Certificación AENOR.
- ▶ Sistema de electroporación en las zonas de baño.
- ▶ Instalación de una nueva enfriadora en GO fit Segalerva.
- ▶ Gasto en el PPA de energía electricidad 100% renovable.

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, la compañía pretende realizar diversas acciones en la presente década con este objetivo, tales como la reforestación o la limpieza de residuos de diversas zonas naturales.

La alta dirección revisa el sistema de gestión de calidad de la organización a intervalos planificados,



06.

Nuestro Equipo.

Empleo estable y promoción de la igualdad y el talento



96,7%

Contratos indefinidos



40%

Trabajadores menores de 30 años



+ 10.000 h

De formación al año



+ 10

Beneficios sociales al empleado y sus familiares



0

Enfermedades profesionales

100%

Bajas de carácter leve

Hechos destacados

- ▶ Aumento de los contratos indefinidos un 1,2%.
- ▶ Aumento de las horas de formación un 76,9% hasta las 10.198 horas e inicio de la formación en idiomas y herramientas digitales.
- ▶ Aprobación de siete planes de igualdad con impacto en toda la compañía.



- ▶ **Mejora del proceso de evaluación del desempeño y el potencial, Talent Review, y ampliación a nuevas categorías profesionales.**
- ▶ **Nuevos beneficios sociales para los empleados de GO fit. Inclusión de obsequios por la trayectoria profesional en GO fit, las invitaciones al palco del Atlético de Madrid, la ampliación de contenidos e-learning o el acceso gratuito e ilimitado a la plataforma digital gofit.tv, entre otros.**

6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit

GO fit tiene 20 centros deportivos operativos, más sus oficinas centrales ubicadas en la Comunidad de Madrid. Además de la construcción del nuevo centro GO fit en Tenerife, la compañía pretende iniciar su actividad en Italia, para lo cual tiene una persona responsable de este nuevo proyecto de expansión.

El 2022 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. La compañía se situó en 1018 trabajadores a finales de 2022, aumentando en 62 personas la plantilla respecto al año anterior.

El trabajo en equipo y la excelencia son dos de los valores fundamentales de la compañía.

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 (96,7%), siendo una seña de identidad de la compañía 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 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, la compañía 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 y canastillas de nacimiento.**
Adaptadas a los gustos y necesidades de cada persona.
6. **Descuentos en los espacios de restauración *Healthy Poke*.** Comida saludable y accesible en los centros para la familia GO fit.
7. **Concursos, premios y celebración de cumpleaños.** Retos, actividades y celebraciones de la familia GO fit.
8. **Eventos deportivos.** Organización de eventos deportivos para toda la compañía.
9. **Palco del Atlético de Madrid.** Asistencia y comida/cena como premio bimensual, abierto a toda la plantilla de GO fit.
10. **Amplia oferta formativa.** Nuevas posibilidades con la opción de aprendizaje de idiomas, herramientas digitales, soft skills y el nuevo producto deportivo y comercial.
11. **Aniversarios.** Obsequios por la trayectoria profesional en la compañía, aumentando su valor cuanto mayor sea el tiempo en la organización.
12. **gofit.tv.** Acceso gratuito e ilimitado a la plataforma digital de la compañía.

Los beneficios ofrecidos están en un proceso de ampliación y mejora continua, como se ha podido observar con las importantes novedades implantadas en el año 2022. Las nuevas posibilidades de formación, entre las que destacan los idiomas, la experiencia completa en el Palco del Atlético de Madrid, los nuevos premios y obsequios y el acceso gratuito a todas las funcionalidades de gofit.tv son una muestra de ello.

Para el año 2023, además de la subida salarial voluntaria de un 3%, que se suma al aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) aprobado,

se han proyectado otros beneficios muy positivos como la posibilidad de solicitar un anticipo de salarios en tiempo real, obtener becas de formación para cursar CCAFYDE o másteres universitarios relacionados y la implementación de un sistema híbrido de teletrabajo para los empleados de las oficinas centrales.

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. 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 la compañía 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 de la compañía 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.

Respecto al 2021, se han modificado algunas agrupaciones de puestos de trabajo¹ para adaptarlas a la realidad de la organización, además de producirse nuevas incorporaciones al consejo de dirección. Estos cambios han supuesto importantes variaciones en las cifras de empleados, tipos de contrato y remuneración agrupadas por puesto de trabajo.

1. Dentro de la agrupación "directores", se han incluido los puestos de Subdirector, director técnico y coordinador de experiencia de cliente e I.D respecto al año 2021, anteriormente agrupados en "mandos intermedios".

Número de empleados y su distribución por sexo, edad y categoría profesional a 31 de diciembre los años 2021 y 2022²:

	2021	2022
Mujer	456	440
Hombre	500	570
TOTAL	956	1.010
Menos de 30 años	366	402
Entre 30 y 45 años	474	477
Más de 45 años	116	131
TOTAL	956	1.010
Comité de Dirección	7	12
Directores	24	50
Mandos Intermedios	107	85
Otros Empleados	818	863
TOTAL	956	1.010

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

Nº MEDIO EMPLEADOS (FTE*)

Categoría	2021	2022
Alta Dirección	1	1
Dirección	7	11
Subdirección	10	11
Administración	50	41
Director/a Centro	15	20
Director/a Técnico	20	24
Coordinadores	66	68
Recepcionistas	2	1
Fisioterapeutas	2	2
Instructores de sala	169	185
Esteticista	2	2
Nutricionistas	14	16
Profesores clases colectivas	123	103
Otros	134	125
TOTAL	615	610

2. La plantilla total a 31 de diciembre de 2022 asciende a 1.010 personas, dado que en las diferentes tablas posteriores no está incluida la única persona contratada en la oficina de Italia.
* Full Time Equivalent (FTE)

Empleados por tipo de contrato y país a 31 de diciembre los años 2021 y 2022:

	2021			2022		
	Indefinidos	Temporales	TOTAL	Indefinidos	Temporales	TOTAL
Mujer	429	27	456	431	9	440
Hombre	484	16	500	553	17	570
TOTAL	913	43	956	984	26	1.010
Menos de 30 años	336	30	366	388	14	402
Entre 30 y 45 años	462	12	474	466	11	477
Más de 45 años	115	1	116	130	1	131
TOTAL	913	43	956	984	26	1.010
Comité de Dirección	7	0	7	12	0	12
Directores	24	0	24	50	0	50
Mandos Intermedios	107	0	107	84	0	84
Otros Empleados	775	43	818	838	26	864
TOTAL	913	43	956	984	26	1.010

Promedio anual de contratos por modalidad de contratos y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional en los años 2021 y 2022:

	2021				
	Indefinido		Temporal		Total general
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	112	311	2	11	436
Hombre	182	315	1	12	510
TOTAL	293	626	3	23	945
Menos de 30 años	66	252	2	13	333
Entre 30 y 45 años	185	297	1	9	492
Más de 45 años	42	78	0	1	121
TOTAL	293	626	3	23	945
Comité de Dirección	7	0	0	0	7
Directores	24	0	0	0	24
Mandos Intermedios	104	9	0	0	113
Otros Empleados	158	616	3	23	801
TOTAL	293	626	3	23	945



	2022				Total general
	Indefinido		Temporal		
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	107	314	1	7	428
Hombre	173	339	1	7	520
TOTAL	280	652	2	14	948
Menos de 30 años	51	271	1	10	334
Entre 30 y 45 años	181	298	1	3	482
Más de 45 años	48	83	0	1	132
TOTAL	280	652	2	14	948
Comité de Dirección	12	0	0	0	12
Directores	55	0	0	0	55
Mandos Intermedios	74	7	0	0	81
Otros Empleados	139	645	2	14	800
TOTAL	280	652	2	14	948

Despidos por sexo, categoría profesional, edad y país en los años 2021 y 2022:

	2021	2022
Mujer	52	29
Hombre	74	19
TOTAL	126	48
Menos de 30 años	55	25
Entre 30 y 45 años	56	19
Más de 45 años	15	4
TOTAL	126	48
Directivo	0	1
Mandos Intermedios	3	4
Otros Empleados	123	43
TOTAL	126	48

6.2. Formación y promoción del talento

El impulso de la formación es un pilar de la política laboral de la compañía. 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.

En coherencia con este objetivo, las horas de formación en el 2022 han alcanzado las 10.198 horas, un 76,9% más que en el 2021. Los programas de formación realizados han destacado por ir enfocados a desarrollar la elevada capacitación que requiere el modelo deportivo y comercial 2.0 y la gestión por competencias vinculada a este. Por otro



Foto: Un equipo profesional y certificado por EREPS, cada día más formado.

lado, la digitalización, las soft skills y los idiomas son otras novedades introducidas en el último año muy valoradas por los equipos de la compañía.

FORMACIÓN

	2021	2022
Matriculaciones	4286	4760
Horas	5766	10198

Dada la evolución al modelo 2.0 en la que se encuentra la organización, en el 2022 se ha realizado un esfuerzo específico por identificar las competencias exigidas a los managers y equipos de trabajo. Para ello, se ha creado un manual de gestión por competencias, y se ha realizado un mapeo de los managers de la organización para evaluar el grado de adecuación a las competencias identificadas. De manera paralela a este proceso de evaluación/mapeo, se ha realizado la Evaluación 360° anual

tanto de la operativa como de oficinas centrales (novedad en este año 2022), con el posterior proceso de *Talent Review*.

En la evaluación realizada este último año han participado 172 personas, frente a las 63 de 2021, un importante incremento que ha ido acompañado de mejoras cualitativas en el proceso, enfocadas a conocer el grado de competencias adquiridas por los managers de la organización en relación con el modelo 2.0.

Los tres objetivos principales han sido:

1. Asegurar la correcta aplicación y evolución del modelo 2.0.
2. Identificar áreas de mejora y oportunidades.
3. Formar a los equipos para alcanzar la excelencia operativa y para que cada persona alcance su mejor versión.

El éxito del proceso realizado ha permitido sacar conclusiones de gran valor. Postulados sobre los cuáles se está desarrollando un programa formativo para fortalecer las áreas de oportunidad identificadas. Este programa será reforzado por el seguimiento y tutela de aquellos managers que mejores resultados han logrado en esta evaluación, permitiendo así poder incentivar el trabajo en equipo y su capacidad de liderazgo.

[...] se han incrementado significativamente los procesos de promoción y selección de personas. La tasa de mujeres promocionadas sigue estando por encima de la proporción de inscritas en estos procesos, si bien continúa habiendo un gran diferencial respecto a los hombres [...]

En el año 2022 se han incrementado significativamente los procesos de promoción y selección de personas. La tasa de mujeres promocionadas sigue estando por encima de la proporción de inscritas en estos procesos, si bien continúa habiendo un gran diferencial respecto a los hombres, siendo necesario aumentar los esfuerzos para hacer frente a la desigualdad estructural y las barreras persistentes en estos casos. Con este objetivo, la compañía tiene planificado realizar un trabajo específico para identificar las principales limitaciones y causas de su menor participación en los procesos promoción, para a continuación desarrollar acciones que traten de aumentar su presencia y progresión.

PROCESOS PROMOCIÓN INTERNA

	2021	2022
Nº procesos promoción	11	21
Nº personas presentadas	72	83
% hombres presentados	78%	81,93%
% mujeres presentadas	22%	18,07%
Nº de personas promocionadas	11	23
% hombres promocionados	55%	73,91%
% mujeres promocionadas	45%	26,09%

PROCESOS SELECCIÓN

	2021	2022
Nº procesos selección abiertos	114	190
Nº personas inscritas	5689	13906
% hombres inscritos	56%	56%
% mujeres inscritas	44%	44%
Nº de personas contratadas	41	113
% hombres contratados	41%	55%
% mujeres contratadas	59%	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 43,4% 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 37,5% de las personas que trabajan en actividades deportivas, recreativas y de entrenamiento en España son mujeres³.

Para identificar las diferentes áreas de mejora y desarrollar medidas en consonancia, en el año 2020 se aprobó el plan de igualdad de la compañía. 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 2022, tras el diálogo con los agentes sociales, se han firmado los nuevos planes de Igualdad de GO fit Peñagrande, Plaza Elíptica, San Miguel, Montecarmelo, Alcalá, Vallehermoso, Físico y de las oficinas centros de la compañía. También se encuentran en trámite de registro los nuevos planes de Igualdad de GO fit Segalerva, Huelin y Córdoba; y se procederá continuación con el resto de centros, aunque las medidas contempladas en los nuevos planes ya se están aplicando en todo el grupo.

Actualmente se está realizando el desarrollo y seguimiento de las acciones proyectadas en los recientes planes de igualdad aprobados. 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.

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 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.

3. Datos del INE en el cuarto trimestre de 2022.

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 2022 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. Entre ellos se encuentra la flexibilidad horaria, la oferta gratuita y/o con descuentos de las actividades y campamentos GO fit para sus hijas e hijos, u otros como el nuevo modelo híbrido de teletrabajo implementado en las oficinas centrales a partir del 2023.

En relación con los salarios, en términos generales se han incrementado en todas las categorías en el año 2022, excepto en los puestos de alta dirección. Produciéndose, de forma adicional, un incremento en el 2023 del 7% en el SMI y aprobándose una subida salarial voluntaria del 3% para el resto de la plantilla.

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, y a la mayor proporción de hombres en los puestos de alta dirección. En este sentido, si bien en conjunto la masa salarial de los hombres ha sido superior a la de las mujeres, se han producido cambios significativos en los diferentes puestos en el último año. Mientras el 2021 (en España), en 14 de las 17 categorías profesionales en las que existe diferencia salarial el resultado favorecía a los hombres, en el año 2022 son 10 las categorías en las que las mujeres han tenido de media un salario superior, por 7 en las que destaca el salario masculino. Por otro lado, en Portugal la diferencia salarial se ha reducido significativamente.

**Remuneración media⁴
(salario fijo + variable) por
sexo, edad, país y categoría
profesional en el 2021 y
2022:**

	España		Portugal	
	2021	2022	2021	2022
Mujer	20.573,43 €	21.538,66 €	16.391,36 €	19.197,35 €
Hombre	24.622,72 €	26.250,26 €	19.599,52 €	20.740,55 €
Menos de 30 años	16.891,64 €	17.839,11 €	13.719,98 €	16.373,92 €
Entre 30 y 45 años	23.189,58 €	23.756,80 €	18.447,56 €	21.237,44 €
Más de 45 años	39.155,96 €	43.338,09 €	26.492,97 €	29.236,13 €
Comité de Dirección	185.466,25 €	156.158,11 €		
Directores	62.041,76 €	39.339,32 €	32.466,14 €	30.733,44 €
Mandos Intermedios	25.030,68 €	28.871,30 €	21.927,62 €	19.643,41 €
Otros Empleados	19.698,15 €	20.192,04 €	17.046,83 €	19.309,55 €

4. Se tiene en cuenta a todos los empleados a 31/12/2021 y 31/12/2022, 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.

Remuneración media⁵
(salario fijo + variable) y
brecha salarial⁶ por sexo,
país y categoría profesional
(en euros) en el 2021 y 2022:

REMUNERACIÓN MEDIA (SALARIO €) Y BRECHA SALARIAL (%)

ESPAÑA	2021			2022		
	Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	%
Comité de dirección						
Comité de dirección ⁷		185.466,25			162.990,66	
Directivo						
Directivos / Dir. Regionales ⁷		78.112,74			69.131,96	
Director/a Centro	48.346,18	50.445,70	4%	50.552,90	44.913,37	-13%
Director/a Técnico	25.513,22	25.829,39	1%	25.416,12	26.078,33	3%
Mando Intermedio						
Mando Intermedio	39.051,17	36.165,20	-8%	43.215,39	40.196,92	-8%
Coord.Exp. Cliente	24.057,55	22.611,49	-6%	23.539,41	21.694,78	-9%
Coord. I.D.	18.866,29	19.454,24	3%	19.429,44	20.108,85	3%
Coord. Deportivos	18.573,38	19.190,67	3%	20.157,2	17.860,08	-13%
Resto Empleados						
AADD	30.922,52	31.350,26	1%	31.103,10	31.919,44	3%
Monitor/a Pádel		24.371,39			24.673,07	
Administrativo	18.694,37	19.798,67	6%	23.033,90	20.859,66	-10%
Master Athlete	17.514,29	17.755,71	1%	19.552,43	18.528,60	-6%
Athlete	16.371,55	16.345,95	0%	17.054,16	16.870,16	-1%
Monitor/a de Natación	16.692,89	17.303,75	4%	16.563,36	18.883,06	12%
Salud	16.215,43	16.764,93	3%	16.602,85	16.317,92	-2%
EC Comercial	15.482,65	16.051,88	4%	15.216,69	15.956,37	5%
Att. Cliente	15.383,08	15.342,78	0%	15.363,04	15.460,27	1%
Polivalentes CT	15.236,77	15.352,10	1%	15.703,48	15.308,46	-3%
Polivalentes Trainer	14.808,41	14.982,35	1%	15.372,32	15.613,40	2%
Resto Empleados	14.634,21	14.173,42	-3%	19.992,28	19.814,87	-1%

5. En la tabla se muestran los sueldos medios fijos que existen a 31 de diciembre de 2021 y 2022 en todo el grupo. Los trabajadores con jornada parcial se equipara el salario fijo a jornada completa.

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

7. Se evita declarar la remuneración media de las mujeres en este apartado, dado que se estaría publicando un dato protegido por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal debido a su individualidad en dicha categoría profesional.

REMUNERACIÓN MEDIA (SALARIO €) Y BRECHA SALARIAL (%)

PORTUGAL	2021			2022		
	Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	%
Comité de dirección						
Comité de dirección						
Directivo						
Directivos / Dir. Regionales						
Director/a Centro	36.736,18			36.161,23		
Director/a Técnico		32.348,04		22.415,24	28.196,06	21%
Mando Intermedio						
Mando Intermedio	26.935,41			19.926,97	19.218,06	-4%
Coord.Exp. Cliente	24.224,37					
Coord. I.D.						
Coord. Deportivos	18.861,73	17.688,95	-7%			
Resto Empleados						
AADD	31.653,19	31.460,41	-1%	31.286,46	32.988,35	5%
Monitor/a Pádel						
Administrativo						
Master Athlete						
Athlete						
Monitor/a de Natación	20.736,75	20.580,00	-1%	22.307,08	17.362,68	-28%
Salud	16.429,19	15.674,62	-5%	16.400,21	20.858,06	21%
EC Comercial	13.798,93	13.079,26	-6%	13.018,26	13.858,51	6%
Att. Cliente					-	
Polivalentes CT	14.525,65	15.453,19	6%	19.033,31	16.161,50	-18%
Polivalentes Trainer	12.178,96	12.322,84	1%	16.207,74	16.302,61	1%
Resto Empleados						

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 de la compañía y el desarrollo de actividades específicas. A cierre de 2022, la empresa cuenta con 10 personas con discapacidad⁸, 6 hombres y 4 mujeres, estando en proceso de contratación al menos dos personas más.

8. Al calcularse como media de los empleados equivalentes a tiempo completo, en las cuentas anuales de la compañía se indica que hay empleadas 3 hombres y 3 mujeres con discapacidad mayor o igual al 33%.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

Año	2021	2022
Hombres	8	6
Mujeres	4	4
TOTAL	12	10

6.5. Seguridad y salud en el trabajo

En el año 2022 se ha producido un descenso de las bajas médicas, ninguna por enfermedad profesional, siendo todas de carácter leve y los esguines y torceduras como principal causa. El índice de gravedad se ha reducido un 26,8% respecto al año anterior, disminuyendo ligeramente también el índice de frecuencia.

El número de incidentes totales para el año 2022 ha sido de 51, de los cuales el número con baja médica se limita a 37 (16 hombres y 21 mujeres), tres menos que en el 2021. La ratio de absentismo se ha mantenido en el 3,9%, la misma cifra que año anterior, con un total de 66.730 horas perdidas.

En el último año se han producido 43 bajas por maternidad o paternidad, 25 hombres y 18 mujeres con un total de 3.080 días disfrutados. Después de terminar su permiso de paternidad/maternidad, han regresado a su puesto de trabajo 28 personas, 16 hombres y 12 mujeres.

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. En 2022 ha habido auditoría de renovación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con resultado favorable, ampliando la certificación hasta el año 2026.

La organización mantiene un servicio de prevención ajeno basado en las especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo. En 2022, el delegado de prevención existente en GO fit Ciudad Real ha continuado realizando sus funciones de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

ÍNDICES DE FRECUENCIA Y GRAVEDAD

Año	2021	2022
Índice de Frecuencia	23,35	22,49
Índice de Gravedad	0,56	0,41

N.º EMPLEADOS CON DERECHO A PRESTACIÓN EN 2022

Sexo	2021	2022
Hombre	25	25
Mujer	25	18
TOTAL GENERAL	50	43

DÍAS DISFRUTADOS EN 2022

Sexo	2021	2022
Hombre	2219	1668
Mujer	2772	1412
TOTAL GENERAL	4991	3080

REGRESOS

Sexo	2021	2022
Hombre	22	16
Mujer	28	12
TOTAL GENERAL	40	28

ABSENTISMO

Año	2021	2022
Ratio de absentismo	3,9%	3,9%
Horas perdidas	65.130	66.730





07.

Gobernanza.

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 [...]

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.

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

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, la compañía ha ido formalizando una serie de procedimientos, que si bien se venían desarrollando, no estaban establecidos como políticas.

Concretamente, en el ejercicio de 2022 cuenta con 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, la compañía 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



Foto: Entrenar la salud mental también es posible. Actividades como Mindfulness o Yoga ayudan a generar bienestar físico y emocional.

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 a la compañía y sobre los que no tiene control, así como los aspectos internos que sí puede controlar la organización.

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 de la compañía en el cual se fijan, entre otras cosas, las Normas Generales de la compañía. 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 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 2022 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, en GO fit existe un 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 2022, 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, certificando la recuperación del impacto que supuso la pandemia. El importante aumento de la actividad de la compañía en el año 2022 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 2022

Jurisdicción fiscal	Ventas totales	BAI	Impuesto sobre beneficios devengados	Impuestos sobre beneficios pagado con criterio de caja	Subvenciones
España	62,942,393	9,334,184	-1,292,842	0	226,895
Portugal	4,790,084	831,010	62,109	0	0
Italia	0	-304,289	198,959	0	0
UK	0	-31,180	0	0	0

CUADRO 2021

Jurisdicción fiscal	Ventas totales	BAI	Impuesto sobre beneficios devengados	Impuestos sobre beneficios pagado con criterio de caja	Subvenciones
España	50,249,428	-12,115,075	485,188	0	232,055
Portugal	2,807,802	-258,519	285,144	5,020	87,251
Italia	267,972	118,708	40,588	0	4,000
UK	0	-7,976	0	0	0



08.

**Compromiso
con la sociedad.**

Generación de prosperidad compartida y cohesión social



+ 100

Colaboraciones y patrocinios con impacto positivo en la sociedad, con especial incidencia en personas en situación de vulnerabilidad o diversidad funcional.



+ 130.000 kg

De ropa y prendas especializadas donadas a causas benéficas.



5.692

Niños/as vacunados/as gracias a la contribución económica de GO fit desde 2019.

Hechos destacados

- ▶ Más de 100 colaboraciones y patrocinios con impacto positivo en la sociedad en el 2022.
- ▶ Más de 130.000 kilos de ropa donada a Cáritas por la familia GO fit, 40.000 kilos más que en el año 2021.
- ▶ Campaña de recogida y donación para iniciativas de cooperación y el desarrollo en África, con más de 6.200 prendas especializadas y uniformes corporativos aportados por los centros GO fit y sus equipos.
- ▶ Contribuido a vacunar a 5.692 niños desde el 2019, mediante aportaciones económicas anuales a GAVI Alliance para la vacunación e inmunización infantil.
- ▶ Colaboración benéfica con Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, Green Peace y Cruz Roja en los centros GO fit en el último año.



- ▶ **GO fit seleccionado por la Comisión Económica Europea de Naciones Unidas como ejemplo de colaboración público – privada.**
- ▶ **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, para contribuir a crear una herramienta para la evaluación y mejora del impacto medioambiental del sector del fitness europeo.**
- ▶ **Avances significativos por parte del GO fit LAB de sus dos investigaciones en curso con alto impacto científico y social, enfocadas a la mejora de la calidad vida de mujeres que han padecido cáncer de mama y personas con enfermedad de Parkinson (más información en el apartado 4.5 del presente informe).**

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.



Gasto sanitario

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...





Conscientes de la importancia de hacer una exhaustiva labor de evaluación y certificación del impacto social, económico y medioambiental de la compañía, GO fit impulsa diferentes iniciativas, entre las que destaca el estudio que realiza PwC cada pocos años sobre la organización, el cual volverá a hacerse de nuevo en el año 2023. La última edición, presentada en junio de 2020, ofreció resultados altamente significativos, demostrando

los grandes beneficios que supone para el conjunto de la sociedad y, en especial, para los usuarios de la compañía 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 la compañía y el esfuerzo por realizar esta actividad acorde a la preservación del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.

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, la compañía 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 la compañía están destinadas a proveedores nacionales. El pago medio aproximado¹ en el año 2022 se ha situado en 50 días.

GO fit tiene una Política de Compras que no se ha modificado durante el año 2022. El mayor número de proveedores están homologados por el departa-

mento de calidad según los requisitos del sistema de gestión integrado de la calidad, medio ambiente y seguridad salud en el trabajo en base a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018.

De la misma forma, ha logrado importantes avances en su línea de trabajo conjunta con diferentes proveedores estratégicos para la organización, especialmente por el servicio que ofrecen en los propios centros y su impacto medioambiental, como es el caso de la limpieza, los espacios de restauración o el vending. Una labor enfocada a contribuir a la consecución de los objetivos sostenibles de GO fit y reducir los impactos negativos derivados de su actividad.

1. A falta de poder cifrarlo con exactitud con la consolidación de cuentas del año 2022.

8.3. Colaboraciones sociales y solidarias

La mayor capacidad de contribuir a la sociedad de GO fit es y será siempre su propia actividad de fomentar una sociedad más activa, incidiendo en los puntos expuestos anteriormente. Ligado a ello, y aprovechando sus conocimientos y espacios especializados en materia deportiva, la compañía apoya a decenas de asociaciones, fundaciones y colegios de multitud de maneras. Especialmente genera colaboraciones con entidades y proyectos destinados a incidir en el desarrollo físico y personal de niños y adolescentes, personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad.

Si los beneficios del ejercicio físico y el deporte son una evidencia, cuando se aplican a colectivos y segmentos de la población vulnerables, que a la vez suelen tener unas ratios de inactividad y obesidad más elevados, el impacto positivo es exponencial. Con esta premisa, GO fit ofrece el acceso y sus servicios de forma a muchas organizaciones que tienen el deporte como una herramienta fundamental de intervención, haciendo del esfuerzo, el empoderamiento y la socialización en un entorno saludable, puntos fundamentales de su trabajo de mejora.

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, CAPAC, la Fundación Catalina Lauboré, Los Padres Paules o el Conselho Português para os Refugiados (CPR). Además de contar con partners como Disney, que con su apoyo somos capaces de llegar a más personas, como es el proyecto que han hecho posible junto a Nadar es Vida para apoyar a los niños y niñas de la Fundación ANAR.



► VÍDEO PROYECTO CAPAC EN GO fit SAN MIGUEL

Así mismo, el compromiso de GO fit con las causas de máxima relevancia social se extiende a todo tipo de instituciones privadas y públicas. Tanto con colaboraciones cotidianas como las mencionadas, como con campañas o actividades puntuales dirigidas a llevar el deporte a los colegios, como es el caso del IES Maestre de Calatrava en Ciudad Real y nuestra implicación anual el día de la salud mental; a los propios espacios de esas fundaciones y asociaciones, como en el caso de la Ciudad de los Niños en Málaga, o generando eventos en apoyo de iniciativas sociales como las Navidades solidarias de GO fit Campo Grande, la entrega de juguetes a los niños y niñas de la Escuela Infantil Rosalía Rendú o el partido Goles por la Igualdad celebrado anualmente en GO fit Vallehermoso.



Fotos: Embajadores GO fit. Ruth Beitia, Fermín Cacho, Eva Moral e Ismael Santos.

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, como las más de 14 carreras populares con las que colabora u organiza de forma anual o los casi 30 clubs a los que apoya y/o patrocina.

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

GO fit tiene como embajadores a cuatro referentes del deporte español: Ruth Beitia, Fermín Cacho, Eva Moral e Ismael Santos, los cuales son un ejemplo y representan de manera inmejorable los valores de la compañía.

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 600.000€.



Foto: La selección española de balonmano accedía a su cuarta final consecutiva del Campeonato Europeo. Enero de 2022.

8.5. Proyectos en marcha y reconocimientos recibidos

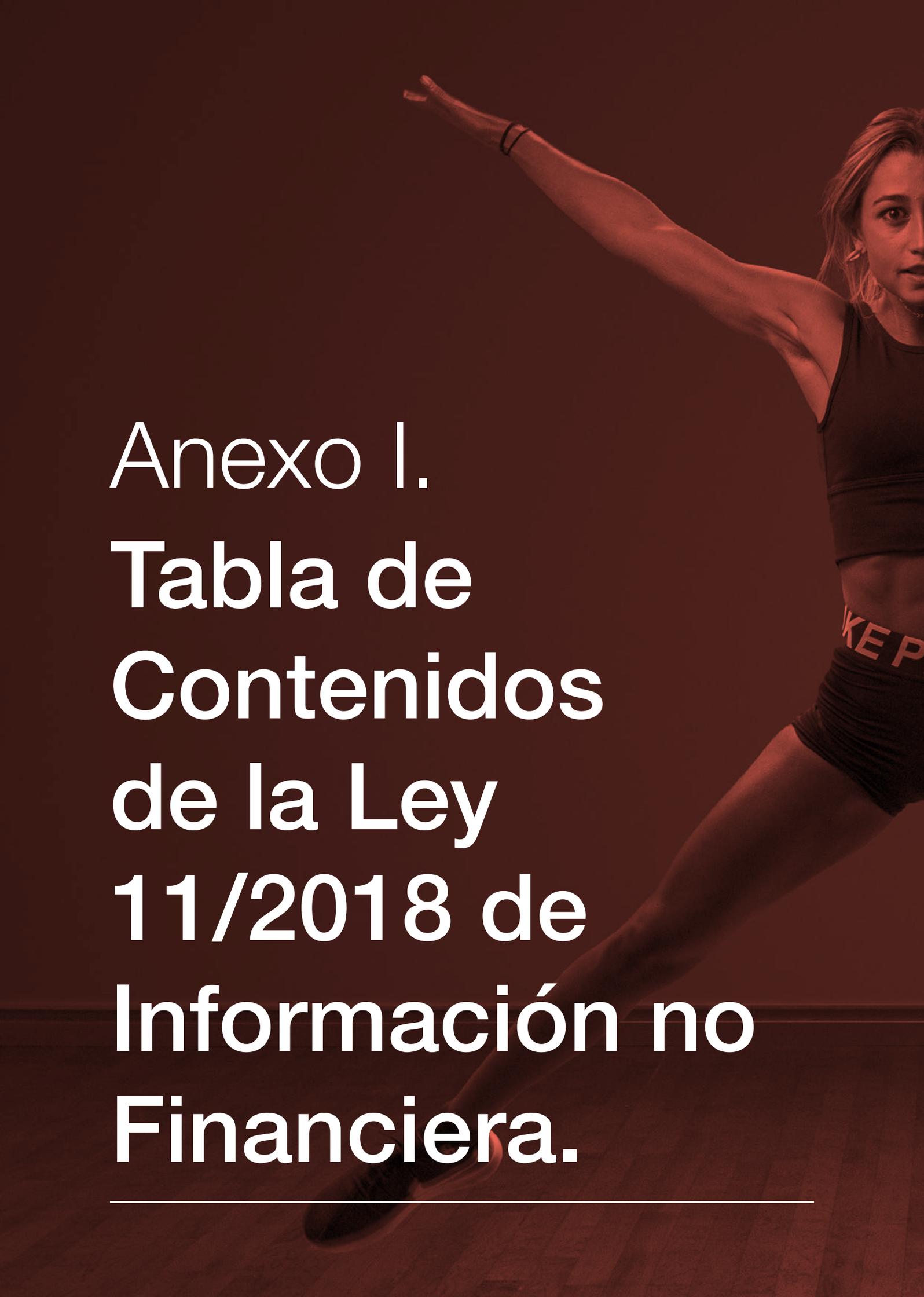
GO fit tiene la satisfacción de estar participando en el Green Audit Project (Erasmus+ Sport). Un proyecto que tiene como finalidad la creación de una herramienta que facilite a los actores del sector del fitness europeo evaluar su impacto a nivel de sostenibilidad medioambiental, especialmente en relación con su huella de carbono, e impulsar mejoras al respecto.

La compañía 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.

Por último, destacar la selección de GO fit en el 2022 por la Comisión Económica Europea de las Naciones Unidas (UNECE) como un ejemplo de mejores prácticas de Colaboración Público-Privadas (CPP). Así como la invitación a participar en dos paneles en la European Union Presidency Forum on Sustainable Development in Sport, en septiembre de 2022.





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

AMBITOS GENERALES

Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 Políticas, protocolo y certificados medioambientales 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.
	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 102-35, 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	6.3 Formación y promoción del talento
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	6.3 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 Patrocinios y colaboraciones con impacto

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 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 proveedores
	Detalle de los distintos sistemas de supervisión y auditorías aplicados por la compañía 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 proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 GRI 416-1	4.6 Medidas de calidad y seguridad que seguirán marcando la diferencia
	Sistemas de reclamación.	GRI 3-3 GRI 416-2 GRI 418-1	4.7 Escucha y orientación a las necesidades del usuario
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 del ejercicio terminado
el 31 de diciembre de 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

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 adjunto (EINF) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 de GO fit Life Science and Technology, S.A. (la Sociedad Dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo), 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” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF que forma parte del 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 el 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 profesional, 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 Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- 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 2022.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 2022 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, S.L.



Pablo Hurtado March

23 de mayo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm.01/23/12579

.....
Sello distintivo de otras actuaciones
.....