



Memoria de Sostenibilidad 2023.

Estado de Información No Financiera 2023





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 23
- 3.2. Líneas estratégicas Plan Estratégico 2021-2023 24
- 3.3. Líneas estratégicas Plan Estratégico 2024-2028 25

04.

El usuario en el centro

- 4.1. GO fit 2.0, un método personalizado para ofrecer nuestra mejor versión 28
- 4.2. Innovación y tecnología para la promoción de la salud y la eficiencia operacional 29
- 4.3. Mujeres activas en GO fit frente a la brecha de género en el deporte 31
- 4.4. Máximas prestaciones del equipamiento y de su mantenimiento 31
- 4.5. GO fit LAB: la innovación al servicio del usuario y la sociedad 31
- 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	55

06.

Nuestro equipo

6.1. Empleo y beneficios sociales en GO fit	60
6.2. Formación y promoción del talento	65
6.3. Avanzando en igualdad	68
6.4. Accesibilidad de personas con discapacidad	71
6.5. Seguridad y salud en el trabajo	71

07.

Gobernanza responsable

7.1. Los riesgos penales y su gestión	71
7.2. Información sobre el respeto de los derechos humanos	77
7.3. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	78
7.4. Información fiscal	79

08.

Compromiso con la sociedad

8.1. Impacto social de la práctica regular de ejercicio físico	82
8.2. Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores	83
8.3. Colaboraciones sociales y solidarias	84
8.4. Patrocinio local y con propósito	85
8.5. Proyectos en marcha y reconocimientos recibidos	86



**Sobre la
memoria de
sostenibilidad
2023.**



Estado de Información No Financiera

La memoria de sostenibilidad de 2023 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.

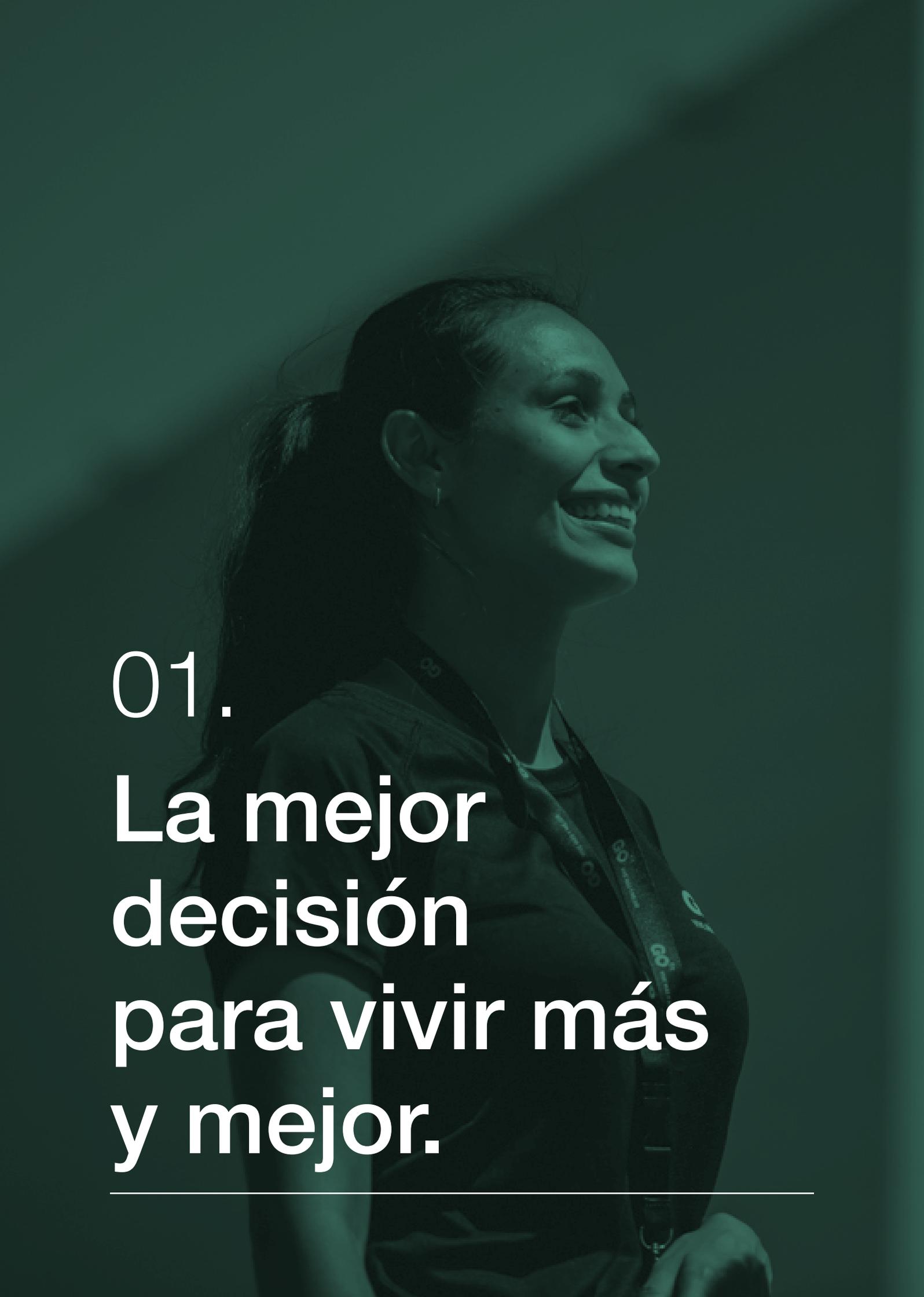


Sostenibles en el qué.

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 Technology se ha convertido en una referencia en la promoción de la salud y el bienestar 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, donde ya han comenzado las obras de los nuevos centros de Tenerife, Turín y Milán, ciudades que podrán disfrutar de los beneficios saludables y el impacto socioeconómico favorable que genera la apertura de un centro GO fit.

La sostenibilidad es un valor central y transversal en GO fit. La Agenda 2030 supone un horizonte al que dirigirse, tratando de contribuir a la consecución los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tanto directamente, como es el caso de la promoción de la salud (ODS 3), como con muchos



otros impactos positivos que se genera en los usuarios, su entorno y el medioambiente. El desarrollo del Plan de Sostenibilidad 2023-2021 de la compañía y sus acciones específicas han impactado directamente en mejorar los beneficios de sus servicios, aumentar sus alianzas y generar procesos más eficientes y respetuosos con el planeta. Este plan ha servido para asentar las bases de cara a construir un nuevo Plan de Sostenibilidad 2024 – 2028 con cuatro líneas estratégicas principales.

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 pandemia de la COVID19- representó una situación extremadamente delicada para toda la sociedad y también planteó el mayor desafío al que GO fit ha tenido que enfrentarse desde su fundación. Como resultado de esta situación, se inició el desarrollo del modelo híbrido, lo que permitió extrapolarlo a proyectos de investigación llevados a cabo por el GO fit LAB. Esto tuvo como objetivo acercar el ejercicio físico a colectivos necesitados de estas dosis, investigando así el impacto positivo que tenía en sus vidas, como se evidenció con las supervivientes de cáncer de mama del Hospital de Valdecilla de Santander.

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.



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 2023: importantes avances y novedades

El año 2023 se caracteriza por cambios a nivel organizativo que ha llevado al diseño de un nuevo Plan Estratégico 2024 -2028, caracterizado por la implicación de las diferentes áreas de la compañía, así como la escucha activa de los stakeholders.

De la mano del nuevo Plan Estratégico se ha desarrollado el nuevo Plan de Sostenibilidad 2024 – 2028, confirmando el compromiso con la sostenibilidad por parte de la nueva Dirección.

El 2023 ha supuesto dar un paso en la expansión internacional de la compañía, iniciando la construcción del nuevo centro de Turín, caracterizado por reconstruir un antiguo edificio que se encontraba abandonado y en ruinas.

El 2023 ha supuesto dar un paso en la expansión internacional de la compañía, iniciando la construcción del nuevo centro de Turín, caracterizado por reconstruir un antiguo edificio que se encontraba abandonado y en ruinas, dinamizando de este modo el entorno del centro y contribuyendo al concepto de ciudad activa. Con respecto al compromiso con el planeta, este centro va a generar 4 veces más energía renovable que lo que genera la media de los centros actuales y dejará atrás el uso de gas natural por el uso de la aerotermia, lo que conllevará de manera muy positiva la reducción de la huella de carbono de la compañía.

Los resultados han sido muy favorables. La actividad y el número de abonados han tenido un gran impulso, superando los más de 12,9 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, siendo la primera empresa del sector del ejercicio físico y el bienestar en lograr el sello oficial «Calculo y Reduzco» que otorga el Ministerio para la Transición Ecológica, 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 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 8.578 horas de formación en el 2023.

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 2023 en medidas en favor del ahorro de agua, gracias al sistema de electroporación y la implantación de urinarios secos, y en el impulso de la economía circular, finalizando la implantación de los cubos de segregación en el 100% de los centros y activando la prueba

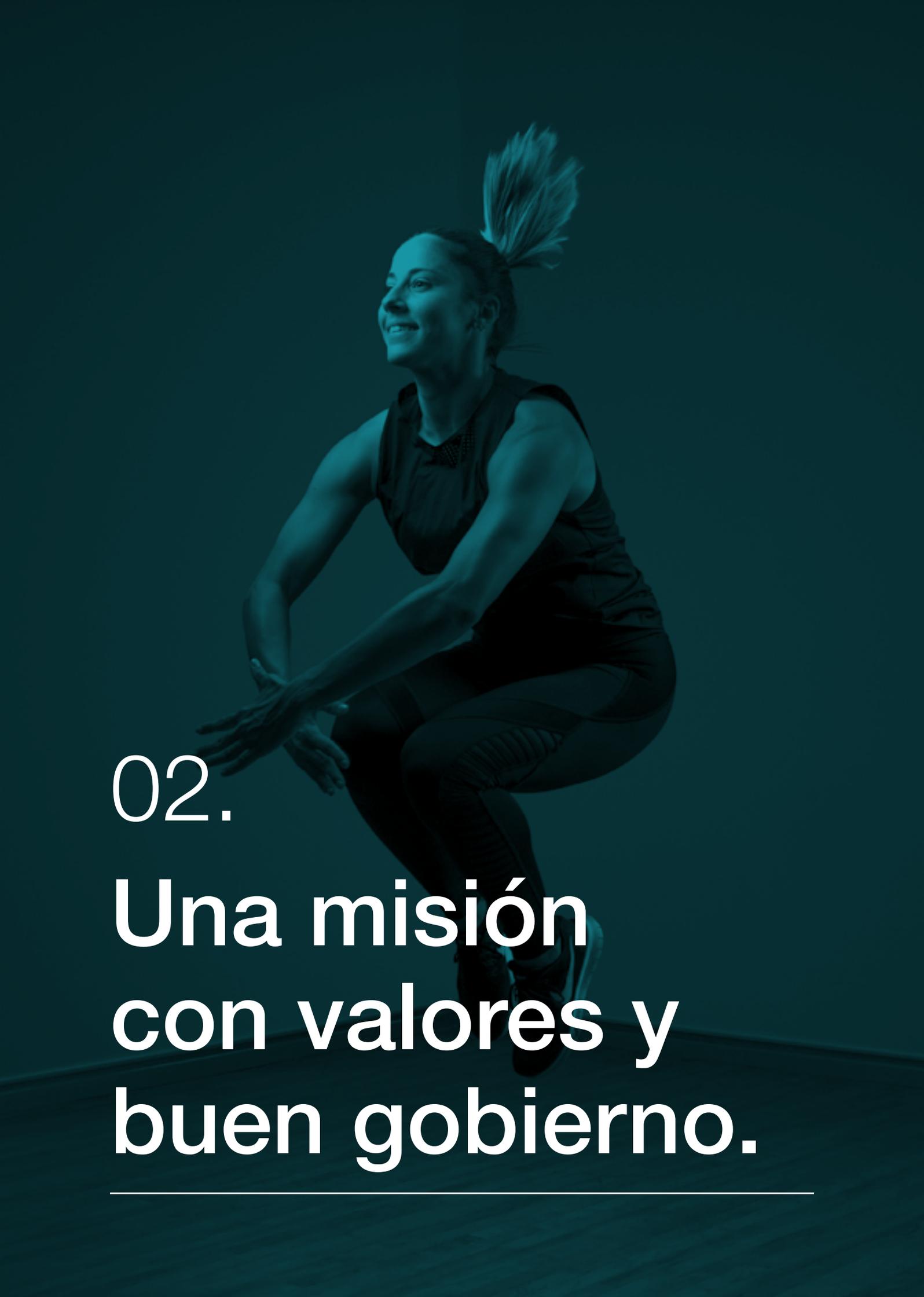


Foto: Piscina exterior de GO fit Vallehermoso, un centro de referencia con más de 27.000 usuarios.

piloto en GO fit Peñagrande y GO fit Vallehermoso del Sistema de Devolución y Recompensa (SDR) a través de la máquina “Reciclos” para incentivar el reciclaje.

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 se incorporarán a los nuevos centros GO fit que la compañía va a abrir en los próximos años.

Así mismo, GO fit ha mantenido y aumentado sus colaboraciones con diferentes organizaciones sociales, deportivas y ONGs, dándoles entrada a los centros y a sus actividades de forma gratuita. Además, el GO fit LAB ha continuado con sus investigaciones centradas en el ejercicio clínico en entornos no clínicos, generando una serie de publicaciones científicas de calidad que confirman de forma clara el valor de una vida activa para las pacientes y supervivientes de cáncer de mama, así como con el proyecto de la Unidad de Valoración de la Marcha en GO fit Vallehermoso y GO fit Físico analizando capacidad de la marcha en la enfermedad del Parkinson.

A woman in athletic wear is crouching and smiling, looking upwards and to the left. The image is overlaid with a teal color. The text '02.' is positioned to the left of her crouching form.

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, excelencia e innovación, con el 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

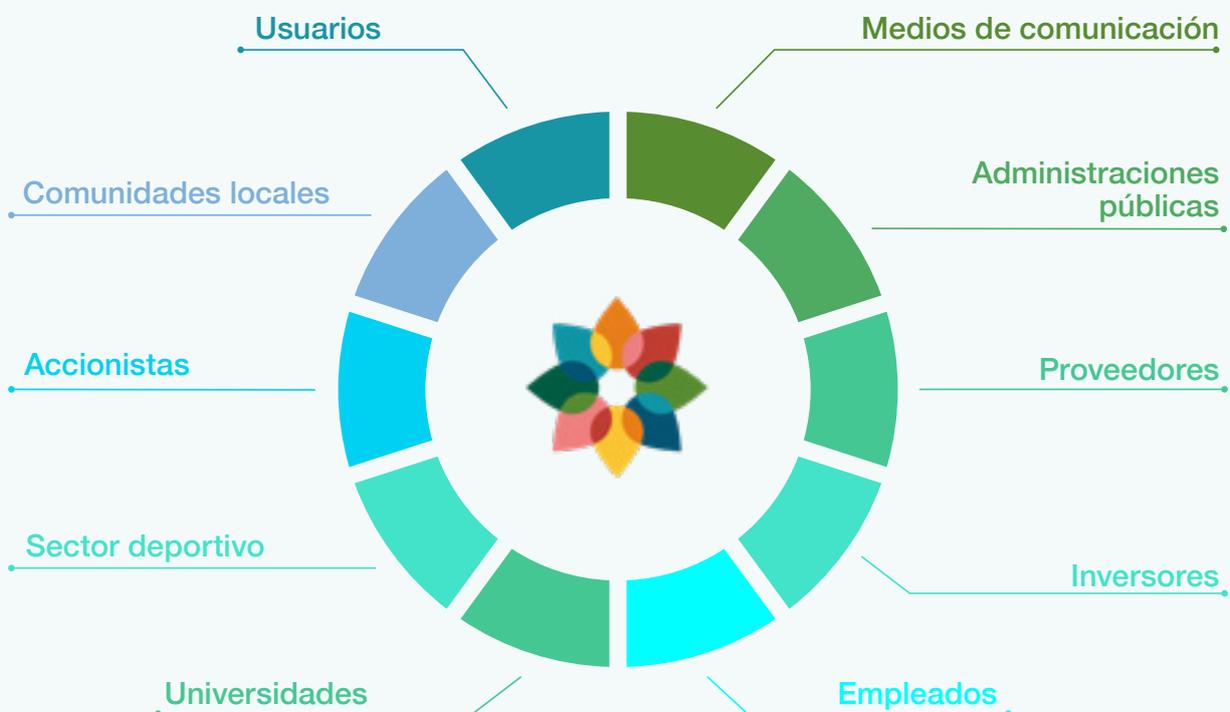
La toma de decisiones por parte de GO fit está íntimamente relacionada con la estrecha relación que mantiene con sus partes interesadas. Una actitud proactiva para conocer, reflexionar y emprender proyectos y mejoras en consonancia. El nacimiento de GO fit es en sí mismo una prueba de ello, llegando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

Durante el año 2023, la comunicación con los stakeholders ha sido aún más sólida. En este período, la compañía ha desarrollado el nuevo Plan Estratégico 2024-2028. Este proceso contó con la participación de diversas áreas internas de GO fit, quienes aportaron sus reflexiones y visión del contexto operativo

de los centros, contribuyendo así a la definición del nuevo rumbo estratégico.

En este análisis de contexto, han participado partners clave para la compañía, ofreciendo su visión sobre cuestiones tan importantes como el futuro de las ciudades, los nuevos avances tecnológicos, las tendencias de consumo, el comportamiento del consumidor y los últimos estudios científicos relacionados con hábitos saludables y problemas sociales como el sedentarismo o la obesidad.

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.

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 para 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 asociaciones, clubs, federaciones deportivas y diversos actores de la industria del fitness. A ellos se suman organizaciones, universidades y centros de investigación con líneas de trabajo en materia de salud, ciencia y práctica deportiva, con los que la compañía mantiene estrechos vínculos.

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

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.

Como novedad importante en 2023 es la incorporación de los Días de la Comunicación, donde la Alta Dirección reúne a todos los empleados de las oficinas centrales y a los Managers de los centros para explicar los proyectos estratégicos, los diferentes objetivos de la compañía, los avances logrados, así como un espacio de diálogo que se abre entre los empleados y el Comité de Dirección. Estos Días de la Comunicación tienen una periodicidad trimestral.

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



Durante el año 2023, la compañía ha finalizado de realizar las últimas acciones correspondientes a este Plan, así como el diseño del nuevo Plan de Sostenibilidad 2024-2028.

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

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

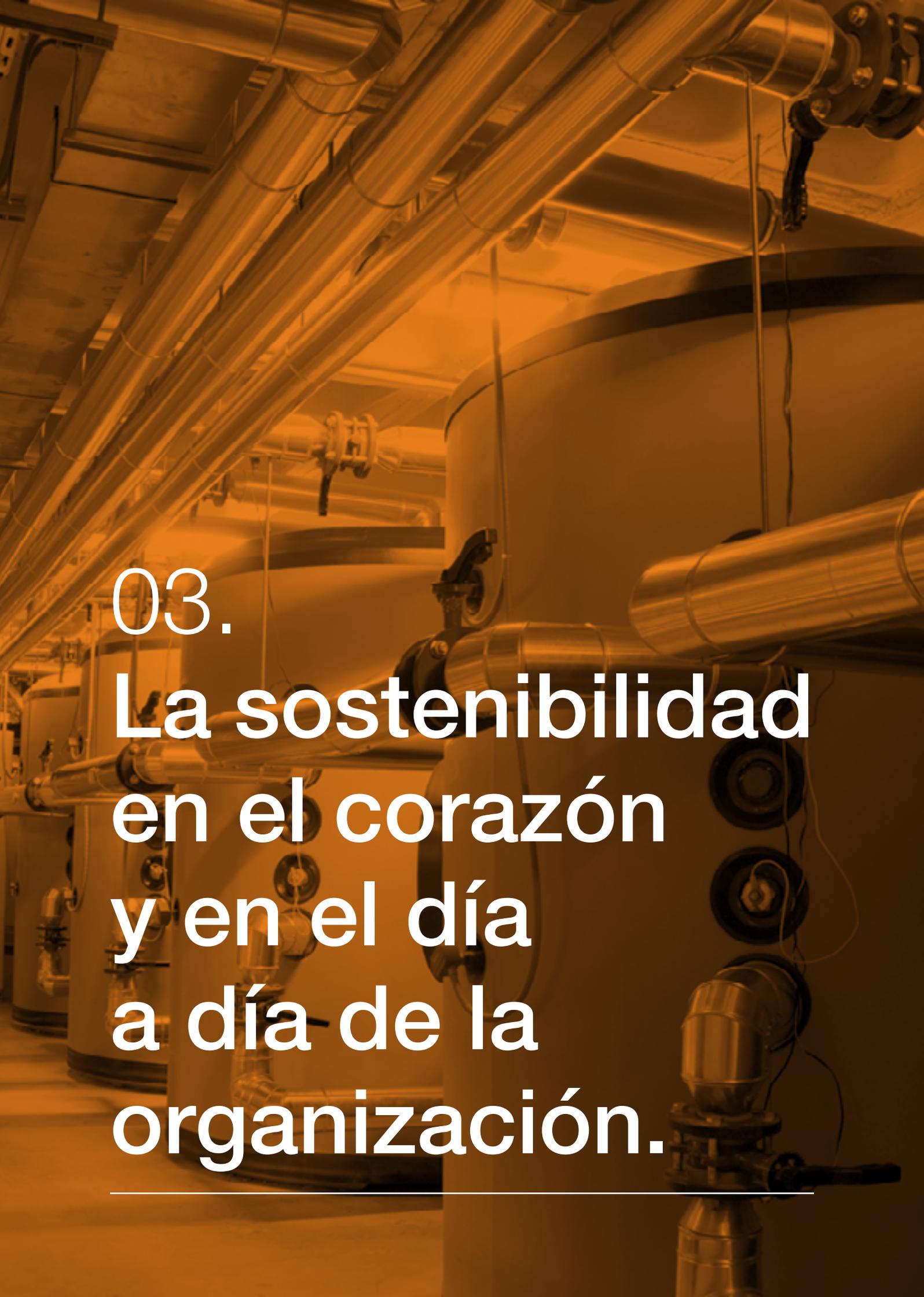
Como novedad, se debe señalar la información obtenida por el Observatorio realizado entre clientes y no clientes en el año 2023, el cual ha sido de gran utilidad para entender la percepción, necesidades y metas de los clientes y potenciales clientes de la compañía. Información que ha sido enriquecida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



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

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

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



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 (ODS 3). Además, la organización ha realizado un importante esfuerzo por gestionar sus recursos de forma cada vez más eficiente y sostenible y contribuir de forma significativa a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

3.1. Una compañía sostenible en lo que hace y cada vez más en cómo lo hace

La compañía ha realizado las últimas acciones correspondientes al Plan de Sostenibilidad 2021 – 2023. La supervisión y decisiones relativas al plan ocurren en el seno del Comité de Sostenibilidad que sumado a los esfuerzos diarios del Área de Sostenibilidad y del conjunto de la organización permiten asegurar el desarrollo planificado.

En 2023 se ha trabajado en el diseño del nuevo Plan de Sostenibilidad 2024 – 2028, siguiendo la estrategia de Sostenibilidad de GO fit, el nuevo Plan de Sostenibilidad 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.

La construcción de este plan se ha sustentado, como se ha visto en el análisis de materialidad, en los aprendizajes del desarrollo e implantación del Plan de Sostenibilidad 2021 – 2023 así como en la escucha activa de los stakeholders y de una manera especial el análisis del Observatorio y el Brand Tracking de 2023 para saber que demandan en materia de sostenibilidad los usuarios, así como los potenciales usuarios.



3.2. Líneas estratégicas Plan 2021 - 2023

Las líneas estratégicas desarrolladas en el período de 2021 – 2023 han sido las siguientes:

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 ésta no es viable. La optimización viene precedida por la innovación y ésta 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.



3.3. Líneas estratégicas Plan Estratégico 2024 – 2028



Impacto social y corresponsabilidad



Compromiso con el planeta



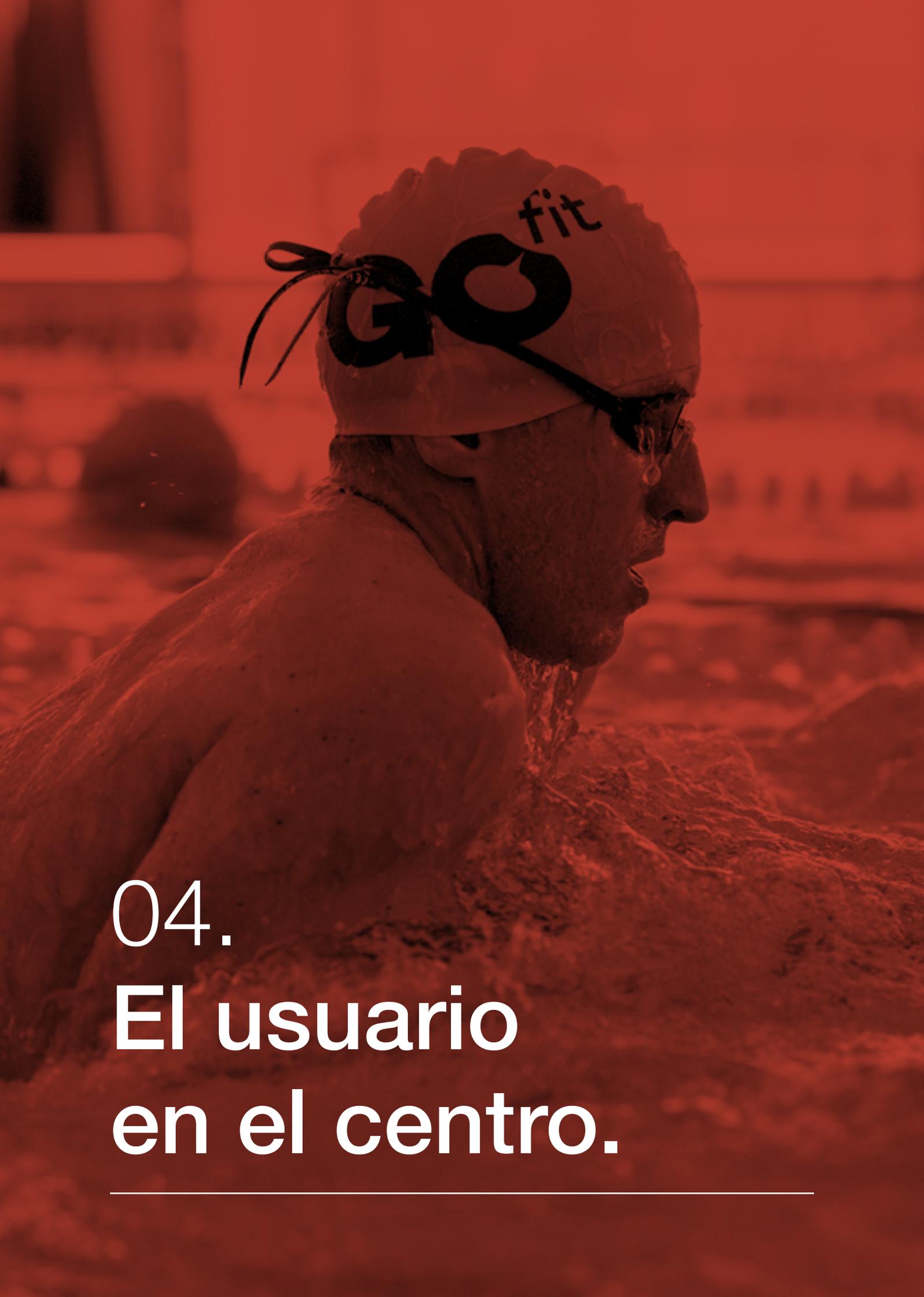
Un equipo asentado en la sostenibilidad



Credibilidad y transparencia

Objetivos GO fit 2030





04.

**El usuario
en el centro.**



Hechos destacados



Más de 12,6 millones de acceso a los centros GO fit en 2023, aumentando un 16,4% de accesos respecto al 2022.



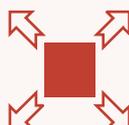
Consolidación del nuevo método GO fit, mediante el que se conoce, evalúa, prescribe y se hace un seguimiento de cada usuario, con el fin de que alcancen su propósito con el desarrollo de un programa de salud adaptado a su condición física.



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.



Desarrollos de nuevos productos con valor añadido y formatos de actividades adaptadas a los diferentes perfiles de usuario, destacando el entrenamiento personal destinado para aquellas personas que necesitan una mayor intervención e interacción.



Generación de nuevos espacios, Sport Performance y Entrenamiento Personal, para el entrenamiento de las nuevas tendencias y necesidades de los usuarios.



Importante evolución tecnológica con nuevos desarrollos y mejoras en la app my GO fit, la actualización de gofit.tv y 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.



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

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.

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 apostando 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 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 éste 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.

Espacios GO fit

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.

Para desarrollar el método GO fit con éxito, en 2022 se rediseñaron los 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.

En 2023 se han incorporado nuevos espacios en algunos de los centros, como es el caso de Sport Performance en GO fit Físico, espacio destinado al entrenamiento de fuerza de manera dinámica, o el espacio de entrenamiento personal en GO fit Montecarmelo, espacio destinado para aquellos clientes que buscan un nivel de intervención mayor.

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.

La App My GO fit se encuentra en constante desarrollo para mejorar la experiencia del usuario. En esta evolución, se destaca la introducción de la reserva del producto familiar, así como de servicios para escuelas y campamentos, todo ello a través de la aplicación. Además, se han implementado mejoras significativas en las reservas de actividades dirigidas. La App mantiene las funcionalidades para la personalización, planificación y seguimiento del método GO fit. Además, contiene información de interés sobre los centros y la capacidad de interaccionar 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 5.000 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 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.



Nuevos espacios

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



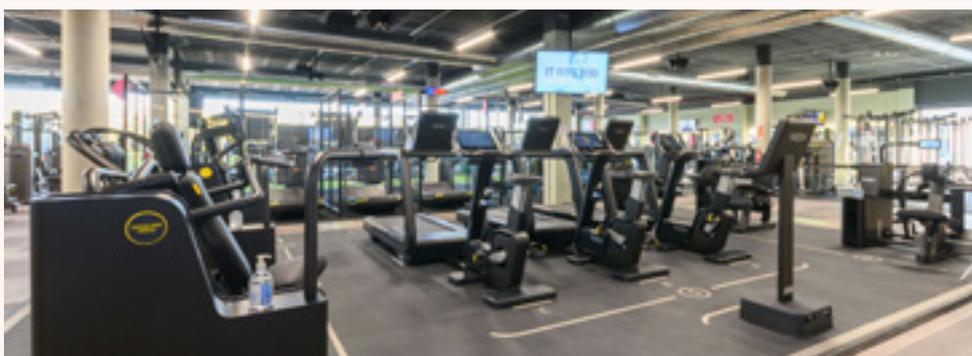
GO fit
TRAINING
EXPERIENCE



GO fit
RECOVERY
ZONE



GO fit
LIFT
ZONE



GO fit
TRAINING
EXPERIENCE



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 data lake, 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 ha implementado un nuevo modelo que prioriza el enfoque preventivo para garantizar el mejor servicio posible a sus usuarios, al tiempo que busca aumentar la vida útil de sus activos entre un 25% y un 30%. Este compromiso se refleja claramente en la inversión de más de 500.000 € en 2023 destinada a garantizar el óptimo funcionamiento del equipamiento.

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.

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, inno-



Método GO fit



Conocemos tus hábitos, tus objetivos, tu alimentación o el tiempo que dedicas a descansar como punto de partida de tu entrenamiento.

Te conocemos



Te realizamos una sencilla prueba física para determinar tu punto de partida real y poder elegir el camino que mejor se adapta a ti.

Te evaluamos

vacación 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.

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



Te asignamos un programa exclusivo que tenga el punto de equilibrio exacto entre ejercicio físico, nutrición, motivación y descanso activo.

Te prescribimos

Las pacientes acudían al GO fit Ruth Beitia de Santander para aprender los diferentes ejercicios que posteriormente realizarían en casa, todo esto estaba en coordinación con los servicios de Oncología y Cardiología del Hospital Universitario de Valdecilla en Cantabria.

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

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



Te acompañamos en cada paso de la mano de profesionales certificados.

Te acompañamos

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

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

Para el desarrollo del proyecto, en el 2023 se ha continuado con la 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 de medio centenar de pacientes. Esta Unidad supervisa el impacto de las intervenciones de ejercicio que influyen en el progreso de la enfermedad y la interacción con la medicación como parte de un amplio estudio longitudinal.

A su vez, se está desarrollando un programa de entrenamiento de cinco semanas de duración con estos pacientes para poder analizar sus efectos



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



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.



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.

3. Otras investigaciones en curso

Desde la Unidad de Investigación e Innovación continúa la investigación enfocada a la generación de un modelo de medición del impacto social y económico del deporte, y la investigación dirigida a analizar el proceso de entrenamiento más eficiente y seguro de cara a preparar a corredores populares para un maratón. Materias importantes para conocer y dotar de valor el impacto de una vida activa, y sus consecuentes repercusiones en las políticas públicas e inversiones privadas, así como para ofrecer de forma científica las dosis óptimas y específicas de entrenamiento que eviten lesiones y fomenten la seguridad de aquellas personas que quieran participar en una carrera popular.

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

Desde la dirección del GO fit LAB, se ha liderado el grupo especial de 36 expertos en la Unión Europea encargados de armonizar los datos de comportamiento activo en Europa y analizar el impacto positivo de la práctica deportiva en la sociedad, tras la designación en el 2022 para ejercer la codirección del grupo. 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 Europe 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 pandemia de COVID-19 presentó un desafío significativo para GO fit, que abordó con determinación mediante una inversión de más de 6 millones de euros en medidas de seguridad. Con miras a la reapertura de sus centros en 2020, se diseñaron e implementaron más de 35 iniciativas para asegurar un ambiente de entrenamiento seguro para sus clientes.

Pese a haber superado la pandemia, cuatro medidas que fueron diferenciales durante el periodo de incertidumbre sanitaria, continúan para 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 adictivos ni productos químicos y la generación de cloro natural.**
- ▶ **Uso del ácido hipocloroso, para la efectiva desinfección sin la utilización de productos químicos.**

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



4.7. 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.

GO fit realiza 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?”

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 2023 se registraron un total de 555 reclamaciones, todas las quejas, sugerencias y reclamaciones son gestionadas por los managers con el objetivo de contestar en la menor brevedad posible y ofrecer una solución o incluso concertar una reunión si el problema expresado lo requiere.

¿Todo bien?

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

Escanea el código QR y deja tu comentario.



GO fit
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 recursos¹, un mayor bienestar y compromiso de sus equipos de trabajadores y un impacto ambiental y social cada vez más positivo.

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





05.

Medio ambiente.



Preservar el planeta, cuidando de la salud



100%

Electricidad renovable en sus 20 centros en España.



65,4%

Reducción de la Huella de Carbono desde el 2018.



19%

Ahorro de agua desde 2019.



-826.251 kg

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



Hechos destacados en el año 2023

- ▶ **Obtención del sello oficial «Calculo y Reduzco»**, mediante una verificación independiente, que otorga el Ministerio para la Transición Ecológica. Los sellos obtenidos corresponden a los años 2018, 2019, 2020, 2021. En el periodo de los sellos obtenidos GO fit ha disminuido un 58% sus emisiones de gases de efecto invernadero.
- ▶ **Reducción de la huella de carbono** en un 65,4% respecto del año 2018 y un 17,6% respecto al año 2022, a pesar del aumento de la actividad en los centros con más de un millón y medio de accesos.
- ▶ En proceso de la verificación y certificación del cálculo y reducción de la huella de carbono de GO fit del año 2022 y 2023.
- ▶ En proceso de compensación de 101t de CO2 correspondiente al año 2023.
- ▶ 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 5,32% del consumo de gas natural y sin afectar a la calidad del servicio.
- ▶ Planificación de los **nuevos centros GO fit** 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)**.
- ▶ Introducción de las **medidas de eficiencia en las duchas y grifos de todos los centros GO fit**, consiguiendo que pese al aumento de los usuarios el indicador de eficiencia mejore de 0,027 m3/accesos en 2022 a 0,026 m3/accesos en 2023.
- ▶ **Instalación de urinarios secos en el 65% de los centros GO fit**. Con esta medida desaparecen los urinarios con agua que consumen 0,5 l por pulsación, y aprobada la inversión para ampliarlo al 100% de los centros GO fit en el año 2024.
- ▶ Se ha mantenido y mejorado **el sistema de electroporcación en piscinas y spas**, principal causa del **ahorro del 19% de agua y del 62,3% de productos químicos desde el año 2019**, a pesar de la apertura de un nuevo centro.
- ▶ **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 **segunda fase de cubos de segregación de residuos** a disposición del 100% de usuarios y trabajadores de la compañía.
- ▶ **Realización de una prueba piloto** en GO fit Peñagrande y GO fit Vallehermoso de la máquina "Reciclos" para incentivar el reciclaje mediante a través de un Sistema de Devolución y Recompensa (SDR).
- ▶ Recogida de **más de 160.000 kg de ropa en los contenedores Cáritas** situados en los centros GO fit, aumentando en un 27% la recogida respecto del año 2022.
- ▶ **Más de 4,1 millones de euros de gasto con impacto ambiental positivo** en el año 2023.



5.1. Energía y neutralidad climática

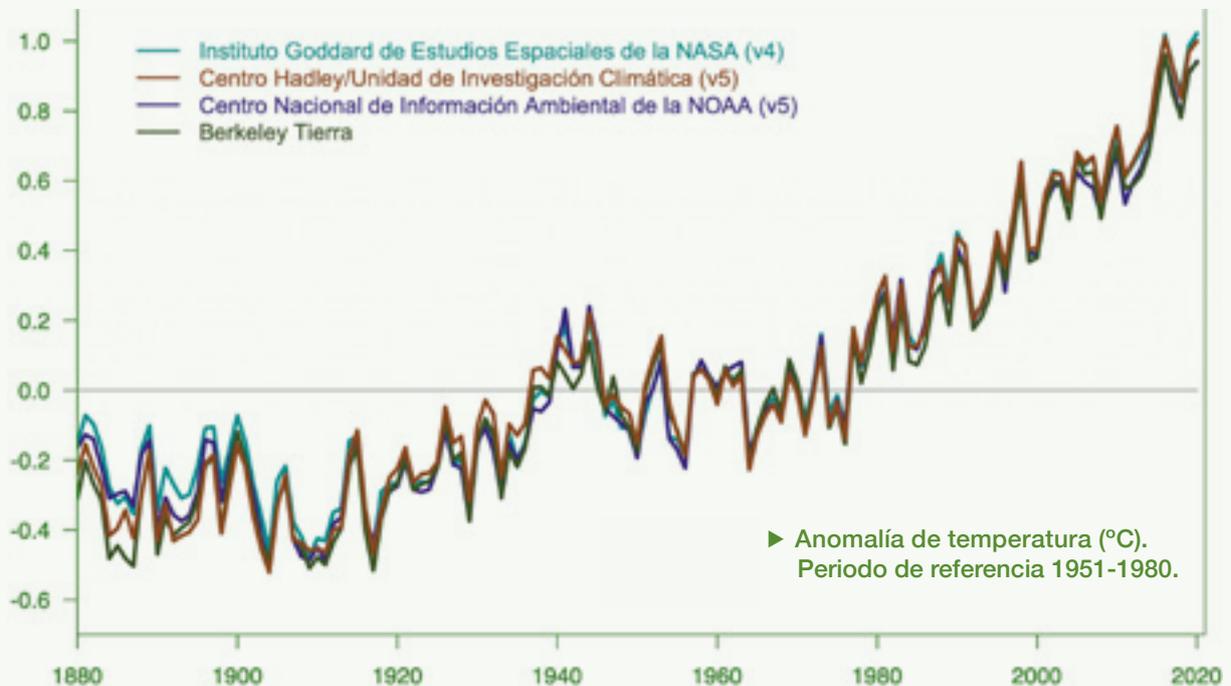


Gráfico 1: Este gráfico muestra anomalías de temperatura anuales desde 1880 hasta 2019, con respecto a la media de 1951-1980, según lo registrado por la NASA, NOAA, el grupo de investigación Berkeley Earth y el Met Office Hadley Center (Reino Unido). Aunque hay variaciones menores de un año a otro, los 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 cómo 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.

Esta tendencia se sigue confirmando con la publicación realizada por la agencia europea de datos espaciales y climáticos Copernicus en la que en su informe anual afirma que las temperaturas registradas en 2023 han superado a 2016 como el año más cálido registrado.

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

Con este propósito, nuestra compañía ha implementado y certificado un sistema integrado de gestión, que incluye la gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015. Además, hemos desarrollado con éxito el Plan de Sostenibilidad 2021-2023, el cual se ha centrado en avanzar hacia la neutralidad climática y la economía circular.

Eficiencia y transición energética

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



Ofrecer servicios deportivos en centros que acumulan 12,9 millones de accesos anuales, con una elevada cantidad de equipamiento conectado a la red e instalaciones climatizadas hasta 18 horas al día, hace de los centros GO fit importantes consumidores de energía y especialmente de electricidad.

Entendiendo plenamente el impacto positivo que cada pequeña iniciativa puede tener en nuestras instalaciones, la compañía tomó una decisión valiente y visionaria en 2019 al comprometerse con un acuerdo de compra de energía eléctrica renovable a largo plazo (PPA). A pesar de que en ese momento el precio era más alto que el del mercado, la empresa optó por abastecer el 100% de sus centros en España con energía renovable. Esta decisión no solo demuestra nuestro compromiso con la sostenibilidad, sino que también asegura estabilidad financiera para la próxima década, gracias a un contrato con costos decrecientes anuales en la principal fuente de consumo energético de la empresa, en este sentido ha supuesto un ahorro de 1.083.917€ en 2023.

En el año 2022 se amplió la compra de energía eléctrica renovable para el consumo de las oficinas centrales y en 2023 se ha completado el abastecimiento de la energía renovable al 100% de la compañía ya que los centros de Portugal cuentan con GDO.

Una decisión de gran relevancia para la sostenibilidad de la compañía, como ha demostrado la reducción de la huella de carbono lograda desde 2018 (-65,4%) y la fortaleza que ha supuesto para la organización frente a la crisis energética.

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 5,32% en el último año y hasta un 17,36% 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.

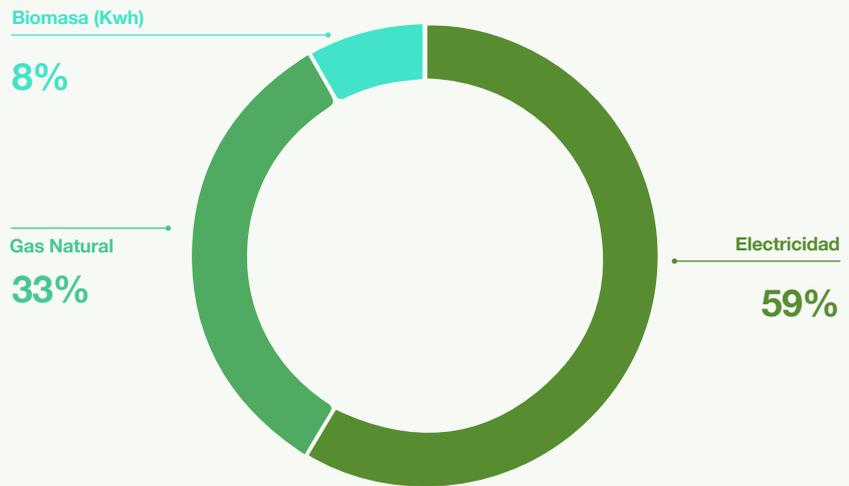
CONSUMO ENERGÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

Fuente de energía	2022	2023
Electricidad	31.148.231 kWh	32.548.043 kWh
Electricidad de origen renovable	94,1% ²	100%
Gas natural	19.617.100 kWh	18.573.355 kWh
Gases refrigerantes	275,5 kg	308,30 kg
Gasoil grupos electrógenos ³	2.660 l	2.660 l
Biomasa (Kg)	919.580 kg	907.770 kg
Biomasa (KWh)	4.597.900 kWh	4.403.510 kWh

- 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.
- El uso de los grupos electrógenos está destinado para casos de emergencia, no habido existido ninguna en el 2023. Su consumo energético se debe a las labores de mantenimiento preventivo realizadas, estimando un total de 3 horas de uso por grupo.



Distribución consumo energético por centro



En su apuesta por las energías renovables y la eficiencia, GO fit cuenta actualmente con diferentes fuentes de energía renovable⁴ 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 PENAGRANDE	GF-20 PLAZA ELIPTICA	GF-22 SEVILLA	GF-25 FISICO	GF-26 OLIVAIS	GF-27 CAMPOGRANDE	GF-28 ALCALÁ
Electricidad	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡	⚡
Gas	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥			🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥	🔥
Cogeneración										🏠				🏠						
Biomasa					🌿	🌿	🌿	🌿	🌿	🌿										
Solar térmica	☀️	☀️	☀️	☀️						☀️						☀️		☀️	☀️	
Solar fotovoltaica										☀️	☀️	☀️	☀️	☀️						☀️
Geotermia										🏠		🏠	🏠	🏠						🏠

4. 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, para ello el sistema de monitorización permanente a través del BMS es un elemento clave en la gestión gracias a la obtención de datos, análisis y toma de decisiones en tiempo real, que permite evitar desviaciones de consumos y entender el comportamiento de sus edificios.

Descarbonización y electrificación para avanzar hacia la neutralidad climática

A pesar de haber aumentado un 16,4% el acceso a los centros GO fit en el 2023, la compañía ha logrado reducir su huella de carbono un 17,6% en términos absolutos y un 8% 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.

EMISIONES GEI⁵

Alcance (t CO ₂ eq)	2018	2021	2022	2023
Emisiones directas (alcance 1)	3.827	4.499	4.231	4.067
Emisiones indirectas (alcance 2)	7.945	578	710	0
TOTAL (t CO₂eq)	11.772	5.077	4.941	4.067
Reducción respecto a 2018	0%	- 56%	-58%	-65%

Si la huella de carbono de GO fit se mide respecto al año 2018⁶, la reducción alcanza el 65,4 % a pesar de tener en funcionamiento dos centros deportivos más (GO fit Físico y GO fit Alcalá). Esta cifra llega al 71 % si, dada la continua expansión de la compañía, se miden las emisiones en base a la superficie útil operativa de la organización. GO fit ha conseguido verificar las mediciones realizadas en el período que va desde 2018 hasta 2021 procediendo a su registro en el Ministerio de Transición Ecológica consiguiendo el sello de cálculo y reducción de sus emisiones GEI.

Con ese convencimiento, GO fit ha iniciado en el último trimestre de 2023 el proceso de auditorías energéticas, por una consultora independiente especializada, que junto a la evolución del BMS 2.0 que está planificada para el año 2024 se busca la mejora continua y optimizar al máximo el uso de los recursos.

En continuación con el trabajo realizado se está iniciando el proceso de la verificación de los cálculos de 2022 y 2023 por una entidad independiente y proceder a su registro en el Ministerio de Transición Ecológica.

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:

- ▶ **Consumo de electricidad de origen renovable.** Mantener el suministro eléctrico de origen 100% renovable y garantizar éste 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 que son menos eficientes por otros que consuman electricidad 100% renovable.

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

6. 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, BMS 2.0.** Continuar el proceso de mejora de la eficiencia de los centros GO fit y de los nuevos equipos operativos.
- ▶ **Compensación de emisiones.** Mediante la creación de proyectos de compensación o sumándose al desarrollo de sumideros de carbono ya existentes.

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 en especialmente en la importancia que tiene la movilidad activa, como alternativa saludable y no contaminante, sumado a la apuesta por el transporte público y eléctrico. El importante acuerdo suscrito con Iberdrola para la implantación de puntos de recarga de coches eléctricos en todos los centros GO fit da muestra de este interés.

Los puntos de recarga acordados están siendo puestos operativos paulatinamente, habiéndose iniciado el servicio en el año 2023 de los correspondientes a los centros GO fit de Segalerva, Alcalá y Sevilla; que se unen a los primeros inaugurados en GO fit Peñagrande en verano de 2021.

Con este proyecto se permite reducir uno 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 empezar 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.

El nuevo Plan de Sostenibilidad 2024 – 2028 contempla la movilidad sostenible como un punto importante ya que mejora la calidad de vida de las



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

personas, fomentando la actividad física y la salud, así como mejorando el acceso a las áreas urbanas; por ello, las acciones en los próximos años irán destinadas a la concienciación de los usuarios en

este sentido, así como a dotar de infraestructuras los centros para facilitar la incorporación de estos hábitos, como por ejemplo facilitar aparcamientos seguros para bicicletas y patinetes.

5.2. Hacia una gestión eficiente y circular

Agua

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

interés en mantener sistemas de gestión eficientes y fomentar el ahorro de agua.

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

Desde 2019 y 2020 todos los centros cuentan con la innovadora y disruptiva tecnología de electroporación y oxidación avanzada para el tratamiento del agua de sus piscinas y spas. Una solución que además permite



monitorizar en tiempo real el consumo y los valores del agua, mejorado su calidad y seguridad, a la vez que ha impulsado su ahorro y ha permitido reducir de forma drástica el consumo de productos químicos para su desinfección

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

Como medida más importante del año 2023 ha sido la implantación en el 65% de los centros los urinarios secos.

La medida más importante del año 2023 ha sido la implantación en el 65% de los centros los urinarios secos. Estos urinarios sustituyen a los tradicionales que tienen un consumo de 0,5 litros por descarga. Para 2024 está presupuestado la instalación de los urinarios secos en el 35% de los centros restantes eliminando de este modo una de las fuentes de consumo de agua de los centros.

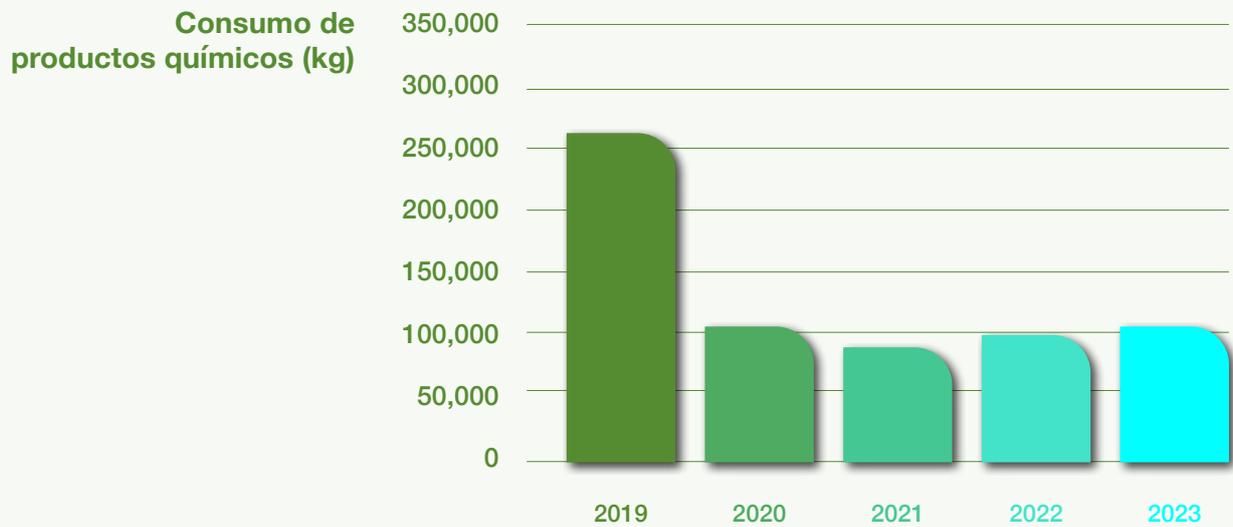
Pese a las mejoras mencionadas, se ha producido un aumento del consumo de agua en el último año, debido principalmente a la mayor asistencia de abonados y el aumento de la actividad en los centros con el incremento de usuarios. De igual manera, la eficiencia del consumo de agua aumentó un 3,70% respecto de 2022 ya que el consumo de agua en relación con el uso de las instalaciones varió favorablemente de 0,027 (m³/accesos en 2022 a 0,026 (m³/accesos) en 2023.

CONSUMO DE AGUA

	Año 2022	Año 2023
Consumo de agua total (m ³)	314.609	333.978
Consumo de agua m ³ /accesos	0,027	0,026

Los efectos positivos de la inversión en el sistema de electroporación y las mejoras acometidas en duchas, grifos e instalación de inodoros secos destacan al observar la evolución desde el año 2019 (año base para medir el consumo de agua), pasando de 410.754 m³ a 333.978 m³ en el 2023, a pesar de tener un centro operativo más y un aumento de 400.000 accesos, lo que supone una disminución del consumo de agua de un 19%.

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 62,3% desde el año 2019. Durante los últimos cuatro años, se ha logrado evitar el consumo de un total de 826.251 kg de productos químicos, a pesar del aumento que representa la apertura de GO fit Alcalá en 2020. Asimismo, se ha observado un ligero incremento en el último año, atribuible al mayor número de accesos a los centros y sus áreas acuáticas. Sin embargo, cabe destacar una disminución en el consumo de estos productos cuando se mide en relación con la actividad en los centros, pasando de 0,011 accesos/kg en 2022 a 0,010 accesos/kg en 2023.



Gestión de residuos y compras sostenibles

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

Debido a la naturaleza de la actividad 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 año 2021, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los principales puntos de generación de residuos. Este análisis sirvió como base para diseñar una estrategia inicial de acciones destinadas a promover la economía circular. En 2022 se inició el desarrollo de las 4 líneas principales de actuación dirigidas al desarrollo de la economía circular en la compañía: proveedores y partners más sostenibles, reducción de los residuos, reutilización de recursos y segregación de residuos y reciclaje.

En el año 2023 se ha continuado el trabajo que se inició en 2022, dando continuidad al diálogo permanente que tenemos con nuestros proveedores y partners en materia de sostenibilidad y desarrollan-



do líneas de actuación en la reutilización de recursos y en la segregación de residuos y reciclaje.

Proveedores y partners más sostenibles

Se está desarrollando un plan de mejora de la sostenibilidad de los proveedores y partners de la compañía.

Se comenzó por los espacios de restauración y vending de los centros GO fit. Se priorizó 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 2023 en relación con las cafeterías, se han introducido cubos de segregación en todas las cafeterías, de este modo la estrategia de reciclaje está totalmente integrada en todo el centro.

Respecto a los proveedores de limpieza, se ha trabajado con ISS la introducción del armario de dilución con el sistema Quattro Select que utiliza productos preparados en envases respetuosos con el medio ambiente, reduciendo drásticamente el consumo de productos y envases.

Reducción de residuos

El mejor residuo es el que no se genera. De esta manera se puede ejemplificar el primer pilar de la economía circular, que no es otro que evitar y reducir la utilización de recursos y la generación de residuos. Esta es una de las claves del trabajo realizado con los proveedores y partners 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.

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

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

Otorgarles una nueva vida y utilidad a los recursos es una estrategia altamente efectiva para promover la sostenibilidad y la solidaridad. La colaboración que mantiene GO fit con Cáritas ha permitido recoger más de 160.000 kg en 2023, un 27% más que en 2022, demostrando que la política de GO fit en este sentido va calando en el comportamiento de los usuarios donde año tras año la recogidas son cada vez mayores.



Segregación de residuos y reciclaje

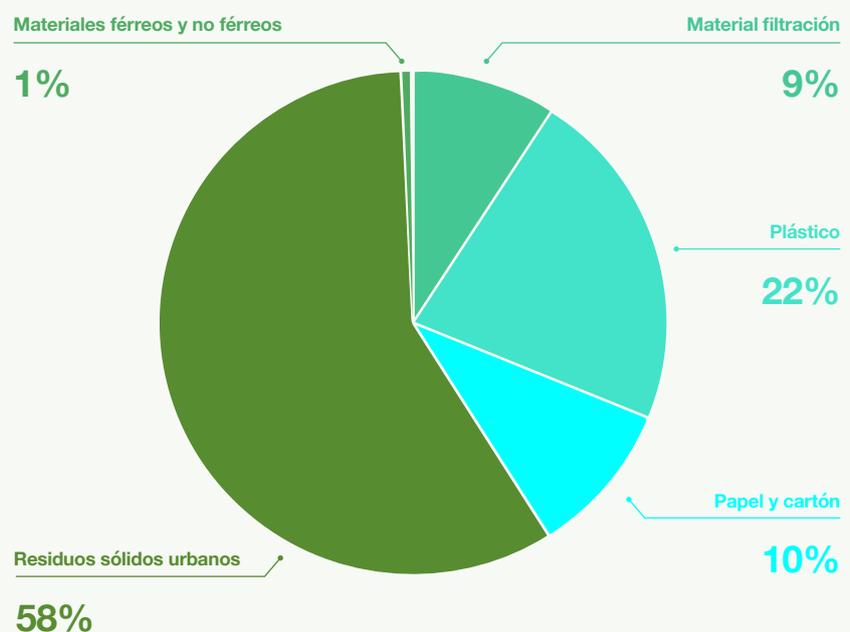
El reciclaje lleva años integrado en los procesos de gestión de residuos en relación con los proveedores, en 2022 se realizó una primera fase de implantación de cubos de segregación de residuos orgánicos, plásticos y papel en siete centros que albergan el 50% de los usuarios de la compañía.

En 2023 se ha completado la segunda fase implantando los cubos de segregación de residuos en el 100% de los centros. Esta segunda fase se ha realizado previo análisis del comportamiento de los usuarios en los 7 centros de la primera fase, de este modo se diseñaron nuevos cubos con 4 separaciones, una redistribución del lugar donde se encuentran los cubos, así como la introducción de mejoras en los centros de la primera fase. De este modo se pretendía facilitar a los usuarios el reciclaje, incorporándolo de una manera más integral en el comportamiento que tienen los usuarios en el centro.

A su vez, esta segunda fase se introdujo en los centros con una campaña de concienciación y sensibilización para fomentar su buen uso y su incorporación como un hábito cotidiano dentro y fuera del centro. El resultado ha sido muy positivo ya que la distribución de la segregación de residuos está cambiando como se esperaba, con reducción de RSU y aumentando los envases de plástico y el papel y cartón de manera muy importante.

Conscientes de la necesidad de incentivar la responsabilidad medioambiental a través del reciclaje, se ha iniciado una prueba piloto en GO fit Peñagrande y GO fit Vallehermoso con las máquinas "Reciclos" que funcionan mediante un Sistema de Devolución y Recompensa (SDR) donde por cada envase que el usuario deposita en la máquina consigue unos puntos que posteriormente puede donar en proyectos sociales y medioambientales.

Distribución de Residuos No Peligrosos



El aumento de generación de residuos del año 2023 vs 2022 se debe a la mayor actividad y asistencia a los centros, pero en relación a los kg/accesos se observa

una disminución en los residuos no peligrosos totales y un aumento importante en el de papel y cartón, evidenciando la mejora de segregación en los centros.



Residuos generados en el año 2023

RESIDUOS GENERADOS (Kg)

	Año 2022	Año 2023
NO PELIGROSOS	63.975	63.993
PELIGROSOS	7.641	4.645
TOTALES	71.617	68.639

RESIDUOS NO PELIGROSOS⁷ (KG)

	Año 2022	Año 2023
Material de filtración	6.692	5.871
Plástico	13.605	14.065
Papel y cartón	4.618	6.309
Residuos sólidos urbanos	37.576	37.263
Vidrio	0	0
Metales féreos y no féreos	251	404
Madera	1.232	81

Residuos Peligrosos (kg)

	Año 2022	Año 2023
Material absorbente	3.257	1.304,20
Pintura y barniz	147	40
Aceites usados de motor, de transmisión y lubricantes	70	21
Clorofluorocarbonos, HCFC, HFC	30,80	9,4
Envases vacíos contaminados	799,09	678,68
Equipos eléctricos y electrónicos	2.481,68	1.615,67
Gases en recipientes a presión y productos químicos desechados	6	6,6
Pilas y acumuladores	473,50	494
Residuos biosanitarios	4,30	4,28
Tubos fluorescentes y lámparas de mercurio	372	472

7. 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.



5.3. Políticas, protocolos y certificados medioambientales

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

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

Gracias a las diferentes medidas desarrolladas durante este periodo, GO fit ha verificado una reducción de su huella de carbono (alcance 1 y 2) en un 56,87%. Si se compara el promedio de intensidad de emisiones (CO2 eq/accesos) del trienio 2019-2021 respecto al trienio 2018-2020, la reducción alcanza el 21,41%, demostrando el esfuerzo continuado de la compañía a lo largo de los años.

Con la convicción de la necesidad de verificar todo lo que realizamos, en GO fit tenemos el compromiso de seguir mejorando nuestro impacto y reduciendo nuestras emisiones por ello estamos actualmente en el proceso de verificación de la huella de carbono de 2022 y 2023 para la obtención de los sellos correspondientes.

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

En el transcurso del año 2023, se llevaron a cabo una auditoría interna realizada por la consultora Auren y una Auditoría Externa de Renovación del 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, manteniendo 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).

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 2023 no se han aportado provisiones específicas para riesgos ambientales.

Durante el año 2023 ha tenido un gasto de más de 4,1 millones de euros con un impacto ambiental positivo. Entre las inversiones y gastos recogidos en este sentido se encuentran:

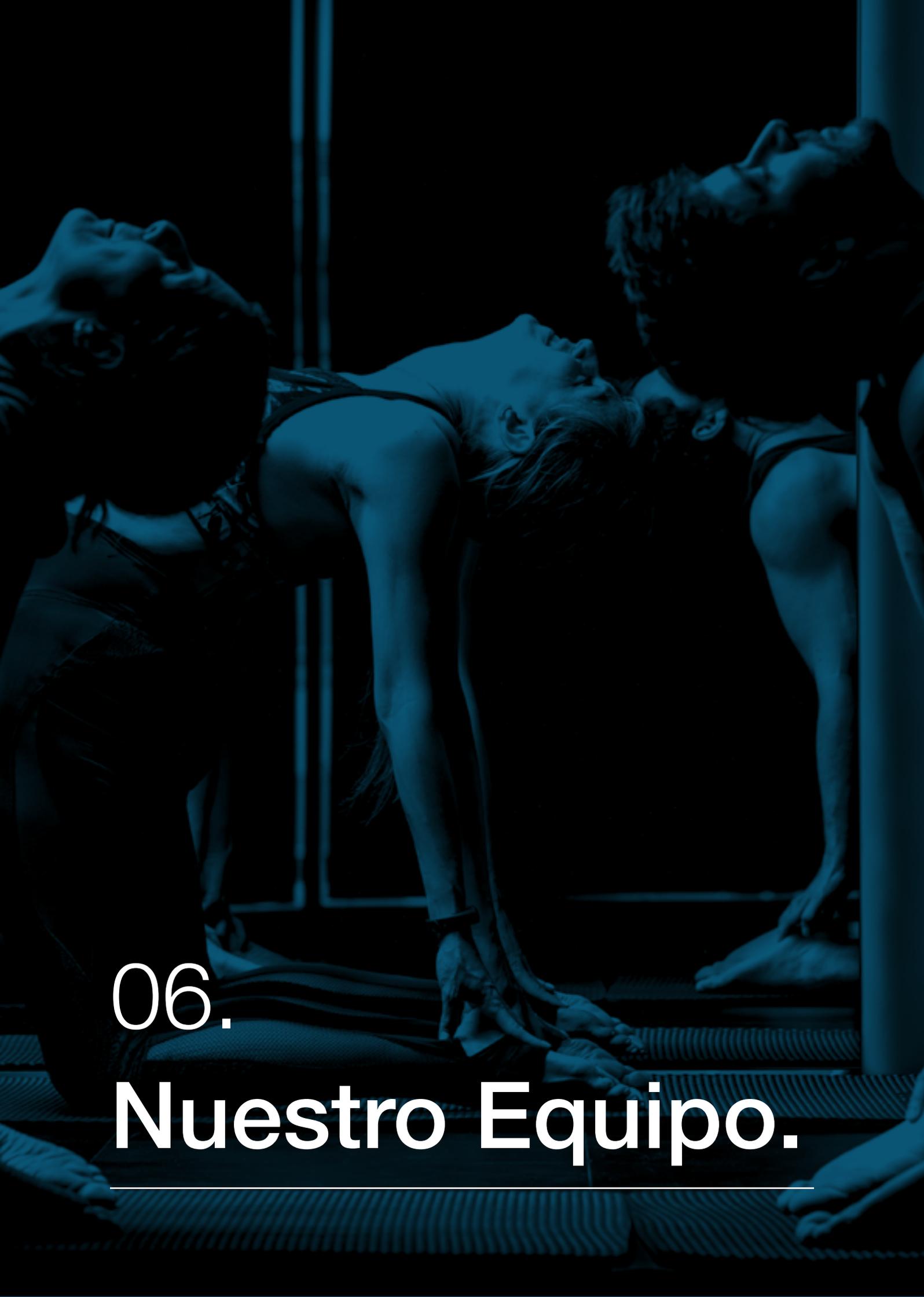
- ▶ Gestión de Residuos Peligrosos.
- ▶ Gestión de Residuos No Peligrosos.
- ▶ Consultoría Ambiental y Certificación AENOR.
- ▶ Instalación de urinarios secos.
- ▶ Sistema de electroporación en las zonas de baño.
- ▶ Instalación de nuevos equipos en GO fit Ciudad Real: 2 deshumectadoras y 2 Rooftop.
- ▶ Mejora del sistema de control producción frío y producción calor en GO fit Fisico.
- ▶ Gasto en el PPA de energía electricidad 100% renovable.

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

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



Foto: Sistema de electroporación para la desinfección de piscinas.



06.

Nuestro Equipo.



Empleo estable y promoción de la igualdad y el talento





Hechos destacados

- ▶ **Subida salarial voluntaria de un 3%.**
- ▶ **Estabilidad en el empleo con 96,8% de contratos indefinidos.**
- ▶ **Más de 8.500 horas de formación con más de 4.500 matriculaciones.**
- ▶ **Firma de tres nuevos planes de igualdad haciendo un total de diez planes de igualdad con impacto en toda la compañía.**
- ▶ **Nuevos beneficios sociales para los empleados de GO fit: plan de ayudas formativas, sistema híbrido de teletrabajo, anticipación de salarios a tiempo real, 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. Actualmente se han iniciado la construcción de los nuevos centros GO fit, Tenerife y Turín, por lo que la compañía tiene una persona responsable de este nuevo proyecto de expansión en Italia.

El 2023 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 1.049¹ trabajadores a finales de 2023, aumentando en 39 personas la plantilla respecto al año anterior.

En contraste con el elevado desempleo juvenil existente en España y la alta temporalidad que tradicionalmente ha caracterizado el sector del fitness, la apuesta por dar oportunidades a las personas más jóvenes y estabilidad a toda su plantilla son valores irrenunciables para la organización. Especialmente significativa es la cifra de contratos indefinidos (96,8%), siendo una seña de identidad 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 nuestros valores fundamentales.

El trabajo en equipo y la excelencia son dos de nuestros valores fundamentales. Para desarrollarlos de forma efectiva, así como para cuidar y recompensar el esfuerzo de las personas que forman la familia GO fit, 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.

¹ La plantilla total a 31 de diciembre de 2023 asciende a 1.051 personas, dado que en las diferentes tablas posteriores no está incluida las personas contratadas en la oficina de Italia y de Reino Unido.



3. **GO fit CAMPS.** Ayudas y descuentos para hijos de empleados en los periodos de vacaciones escolares.
4. **Descuentos en el servicio de nutrición.** 1ª sesión gratuita y resto al %50.
5. **Cestas de navidad.** Adaptadas a los gustos y necesidades de cada persona.
6. **Canastillas de nacimiento.**
7. **Descuentos en los espacios de restauración Healthy Poke.** Comida saludable y accesible en los centros para nuestros equipos.
8. **Concursos y premios.**
9. **Celebración de cumpleaños.** Celebraciones dirigidas a la familia GO fit.
10. **Eventos deportivos.** Organización de eventos deportivos para toda la compañía.
11. **Palco del Atlético de Madrid.** Asistencia y comida/cena como premio bimensual, abierto a toda la plantilla de GO fit.
12. **Amplia oferta formativa.** Nuevas posibilidades con la opción de aprendizaje de idiomas, herramientas digitales, soft skills y el nuevo producto deportivo y comercial.
13. **Aniversarios.** Obsequios por la trayectoria profesional en la compañía, aumentando su valor cuanto mayor sea el tiempo en la organización.
14. **gofit.tv.** Acceso gratuito e ilimitado a la plataforma digital de la compañía.
15. **Anticipación de salarios a tiempo real.** Acceso a la plataforma Wagestream que te permite recibir anticipos del sueldo de manera inmediata, sin trámites administrativos internos.
16. **Becas de formación.** Plan de ayudas formativa para cursar CCAFYDE o másteres universitarios relacionados.
17. **Horario flexible.** Hora flexible para el inicio y fin de la jornada en las oficinas centrales, pudiendo mejorar de este modo la conciliación.
18. **Jornada intensiva viernes y agosto.** Jornada intensiva en el mes de agosto para los trabajadores de las oficinas centrales.

19. **Sistema híbrido de teletrabajo.** Un día a la semana de teletrabajo para los trabajadores de las oficinas centrales.

En 2023 se han incorporado importantes beneficios sociales donde destacan aquellos enfocados a la conciliación y formación.

Además de la subida salarial voluntaria de un 3%, que se suma al aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) aprobado, se han desarrollado 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.

En cuanto a las becas de formación cabe destacar que, el 100% de los empleados que solicitaron beca de formación para estudios de grado, máster o formación profesional fueron becados por GO fit, asumiendo el 80% del importe del curso de cada trabajador y trabajadora, y el 20% restante se ha realizado a través de retribución flexible, con la exención del IRPF correspondiente, o a través de anticipo sin ningún tipo de interés. Esta medida se mantendrá en 2024.

De igual forma, GO fit pone a su disposición a los trabajadores de las oficinas centrales y managers de la operativa una plataforma de formación en idiomas dada la venidera expansión internacional. Más de 70 empleados se encuentran formándose en la actualidad, con un total de 1640 horas de formación en idiomas.

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

A nivel de comunicación y participación, la organización utiliza diferentes canales respecto a sus empleados, siendo la intranet corporativa la herramienta más relevante para la interacción y documentación.



En este sentido, durante el 2023 se ha trabajado en el diseño de un nuevo portal del empleado que permitirá una mejor comunicación y realizar procesos de una manera sencilla.

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

Para garantizar el respeto del tiempo no laboral de los empleados, GO fit tiene un procedimiento de desconexión laboral. Este procedimiento, aprobado por el Consejo de Administración, formaliza y oficializa la no exigencia de que un empleado esté disponible fuera de su horario laboral.

El convenio colectivo que rige en 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.

Número de empleados y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional a 31 de diciembre los años 2022 y 2023²

	España		Portugal		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Mujer	403	401	37	52	440	453
Hombre	534	548	36	48	570	596
TOTAL	937	949	73	100	1.010	1.049
Menos de 30 años	368	377	34	47	402	424
Entre 30 y 45 años	447	434	30	41	477	475
Más de 45 años	122	138	9	12	131	150
TOTAL	937	949	73	100	1.010	1.049
Comité de Dirección	12	12	0	0	12	12
Directores	46	50	4	5	50	55
Mandos Intermedios	80	71	5	7	85	78
Otros Empleados	799	816	64	88	863	904
TOTAL	937	949	73	100	1.010	1.049

2 La plantilla total a 31 de diciembre de 2023 asciende a 1.051 personas, dado que en las diferentes tablas posteriores no está incluida las personas contratadas en la oficina de Italia y de Reino Unido.



Los mismos números expresados en la tabla anterior están expresados 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	2022	2023
Alta Dirección	1	1
Dirección	11	17
Subdirección	11	10
Administración	41	29
Director/a Centro	20	14
Director/a Técnico	24	26
Coordinadores	68	75
Fisioterapeutas	2	0
Instructores de sala	185	215
Esteticista	2	0
Nutricionistas	16	15
Profesores clases colectivas	103	88
Otros	125	142
TOTAL	610	632

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo:

	2022			2023		
	Indefinidos	Temporales	TOTAL	Indefinidos	Temporales	TOTAL
Mujer	431	9	440	443	10	453
Hombre	553	17	570	574	22	596
TOTAL	984	26	1.010	1.017	32	1.049
Menos de 30 años	388	14	402	401	23	424
Entre 30 y 45 años	466	11	477	466	9	475
Más de 45 años	130	1	131	150	0	150
TOTAL	984	26	1.010	1.017	32	1.049
Comité de Dirección	12	0	12	12	0	12
Directores	50	0	50	55	0	55
Mandos Intermedios	84	0	84	78	0	78
Otros Empleados	838	26	864	872	32	904
TOTAL	984	26	1.010	1.017	32	1.049

* Full Time Equivalent (FTE)



Promedio anual de contratos por modalidad de contratos y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional en los años 2022 y 2023:

	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
Directivos	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

	2023				Total general
	Indefinido		Temporal		
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Mujer	101	327	5	8	441
Hombre	165	400	10	7	582
TOTAL	266	727	15	15	1.023
Menos de 30 años	42	314	14	11	381
Entre 30 y 45 años	168	317	1	4	490
Más de 45 años	56	96	0	0	152
TOTAL	266	727	15	15	1.023
Comité de Dirección	12	0	0	0	12
Directivos	53	3	0	0	56
Mandos Intermedios	75	6	0	0	81
Otros Empleados	126	718	15	15	874
TOTAL	266	727	15	15	1.023



Despedidos por sexo, edad y categoría profesional, en los años 2022 y 2023:

	2022	2023
Mujer	29	45
Hombre	19	27
TOTAL	48	72
Menos de 30 años	25	29
Entre 30 y 45 años	19	34
Más de 45 años	4	9
TOTAL	48	72
Directivo	1	3
Mandos Intermedios	4	4
Otros Empleados	43	65
TOTAL	48	72

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.

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

- ▶ Formaciones obligatorias en materia de protección de datos, prevención de riesgos laborales, etc.,
- ▶ Formaciones en producto deportivo: manual de entrenador GO fit, píldoras formativas en AADD, etc.

- ▶ Formaciones en soft skills vinculadas a nuestro Manual de Competencias.
- ▶ Formaciones en materia de primeros auxilios, soporte vital básico y uso de los desfibriladores para asegurar la seguridad de las personas.

Las horas de formación en el 2023 han alcanzado las 8.578 horas y las 4.496 matriculaciones. La mayor parte de las formaciones son en formato e-learning, lo que les permite a los equipos mayor flexibilidad a la hora de formarse en las habilidades necesarias. Esta metodología se complementa con formaciones presenciales, donde el grado de participación e interacción es mayor y sirve de refuerzo a las formaciones disponibles en la LMS.

FORMACIÓN

	2022	2023
Matriculaciones	4.760	4.496
Horas	10.198	8.578



CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS FORMACIÓN IDIOMAS
Director/a	89	
Mando intermedio	556	1.640
Otros empleados	6.293	
Total Horas Formación		8.578

Durante 2022, se realizó un ejercicio de análisis y valoración competencial a través del cual se creó un manual de gestión por competencias y se estructuró un Plan Formativo con el foco en los Managers de los centros deportivos.

Este programa formativo, denominado *Train The Trainer*, se desarrolló durante el 2023 con el objetivo de capacitar a todos los equipos de trabajo en las competencias identificadas (producto-comercial-soft skills - herramientas digitales) y las skills identificadas en cada una de ellas.

Este programa formativo, denominado *Train The Trainer*, se desarrolló durante el 2023 con el objetivo de capacitar a todos los equipos de trabajo en las competencias identificadas (producto-comercial-soft skills - herramientas digitales) y las skills identificadas en cada una de ellas. Se trata de un programa a través de metodología Blended Learning, en el que se complementan formaciones e-learning en la LMS, y formaciones presenciales guiadas y tutorizadas por 18 formadores (seleccionados en base a la valoración competencial previa, y cuyas skills les posicionaban como los perfiles más alineados y capacitados). Estas formaciones combinan sesiones de aprendizaje observacional, modelado y role-play con el foco en que todos los managers obtengan el nivel establecido en la matriz competencial en base a su puesto, funciones y responsabilidades.

De manera paralela, y vinculado a la expansión internacional que va a experimentar en los próximos años, ha puesto a disposición de todos los managers y trabajadores de las oficinas centrales, una plataforma de idiomas, donde los trabajadores tienen la oportunidad de realizar clases one to one con profesores especializados y homologados, combinado con ejercicios de gramática y vocabulario en base a su nivel.

Por otro lado, la oferta formativa de GO fit siempre se encuentra en continua revisión y reajustes en base a las necesidades de la compañía, del negocio y de los equipos de trabajo. Por ello:

1. En la parte de producto deportivo, se ha reforzado el material formativo relacionado con Entrenamientos Personales.
2. Se están realizando reuniones con todos los centros con el objetivo de identificar nuevas necesidades formativas y preparar un plan formativo para los años venideros, con un enfoque más centrado en el desarrollo de soft skills.



En 2023, se ha realizado el proceso de valoración 360° anual tanto para los managers de la operativa como para los trabajadores de las oficinas centrales, con el foco en ayudar al crecimiento y desarrollo de los equipos de trabajo y poder identificar aquellos perfiles de la compañía con posibilidades reales de crecimiento tanto a nivel vertical como a nivel horizontal.

En este proceso, han sido valoradas 168 personas, 97 managers y 71 personal de oficinas centrales. Con respecto al año 2022, se han realizado diferentes ajustes y modificaciones con el objetivo de conseguir que el proceso fuese más estructurado y los resultados obtenidos fuesen más representativos. Para ello, se han creado paneles de valoración con mayor consenso y homogeneidad en base al puesto y nivel de cada persona valorada, y las escalas de respuesta de las encuestas de valoración han sido modificadas para evitar sesgos de tendencia central, obteniendo así resultados más robustos y ajustados a la realidad.

Los resultados han sido compartidos con cada persona de manera individual, a través de sesiones individuales realizadas por cada supervisor. El objetivo de estas sesiones es realizar una revisión del año, y establecer, de manera conjunta y consensuada, los objetivos individuales y de desarrollo de cada persona de cara al próximo año, vinculados a los valores y cultura de la compañía.

De cara a 2024, se están trabajando en sesiones de Talent Review, con el objetivo de recalibrar los resultados obtenidos y ajustarlos a una campanade Gauss. Una vez finalizadas estas sesiones, se seleccionarán los perfiles de la compañía con mayor potencial, creando la primera Comunidad de Talento GO fit, con el foco en los planes de sucesión de la compañía. Los perfiles seleccionados formarán parte de un programa de desarrollo individual de un periodo temporal aproximado de 6 meses, donde a través de formación, coaching y mentoring, adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para poder promocionar y aumentar su responsabilidad y funciones dentro de la compañía.

En cuanto a los procesos de promoción interna, con respecto al año 2022 se ha producido un aumento de más de 10% de mujeres que se presentan a los

procesos de promoción interna, al igual que un aumento de 5% de mujeres promocionadas. Si bien es cierto que sigue habiendo diferencias significativas en la tasa de participación y de promoción de hombres vs mujeres, es importante destacar que 3 de las 5 mujeres promocionadas, han sido promocionadas a puestos de Dirección y Comité Ejecutivo.

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

Los procesos de selección se gestionan de manera centralizada a través del Área de Personas junto con los centros deportivos GO fit. En relación al año 2022, se ha aumentado la contratación de mujeres en 7% , siendo mayor la tasa de contratación de mujeres vs hombres, pero con datos muy equilibrados, sin diferencias significativas ni en la tasa de inscripción ni de contratación por razones de sexo.

PROCESOS PROMOCIÓN INTERNA

	2022	2023
Nº procesos promoción	21	15
Nº personas presentadas	83	51
% hombres presentados	81,93%	68,63%
% mujeres presentadas	18,07%	31,37%
Nº de personas promocionadas	23	16
% hombres promocionados	73,91%	68,75%
% mujeres promocionadas	26,09%	31,25%

PROCESOS SELECCIÓN

	2022	2023
Nº procesos selección abiertos	190	186
Nº personas inscritas	13.906	15.490
% hombres inscritos	56%	52%
% mujeres inscritas	44%	48%
Nº de personas contratadas	113	113
% hombres contratados	55%	48%
% mujeres contratadas	45%	52%



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 43,2% 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 2023, tras el diálogo con los agentes sociales, se han firmado los nuevos planes de Igualdad de GO fit Segalerva, Huelin y Córdoba.

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.

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



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.

La empresa tiene activo un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y un canal de denuncias. Además, cuenta con la figura del Compliance Officer, que hace llegar la información a todos los

equipos de trabajo y mantiene una actitud proactiva para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso. En el 2023 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

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

El nuevo modelo híbrido de teletrabajo implementado en las oficinas centrales en 2023 es uno de los principales pasos hacia esa conciliación que suma a la flexibilidad horaria, la oferta gratuita y/o con descuentos de las actividades y campamentos GO fit para sus hijas e hijos.

En relación con los salarios, en términos generales se han incrementado en todas las categorías en el año 2023, 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. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se han acortado en un 10% en España en comparación con el año 2022. En Portugal no se han producido cambios significativos en este sentido.

**Remuneración media⁴
(salario fijo + variable)
por sexo, edad, país
y categoría profesional
en el 2022 y 2023**

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Mujer	21.538 €	24.296 €	19.197 €	18.180 €
Hombre	26.250 €	26.453 €	20.740 €	20.158 €
Menos de 30 años	17.839 €	20.270 €	16.373 €	15.493 €
Entre 30 y 45 años	23.756 €	27.186 €	21.237 €	20.833 €
Más de 45 años	43.338 €	35.596 €	29.236 €	27.553 €
Directores	39.339 €	50.123 €	30.733 €	30.327 €
Mandos Intermedios	28.871 €	33.599 €	19.643 €	21.258 €
Otros Empleados	20.192 €	23.326 €	19.309 €	18.324 €

4. Se tiene en cuenta a todos los empleados a 31/12/2022 y 31/12/2023, 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 2023:

Comité de Dirección 2023	
Mujer	89.700 €
Hombre	182.266 €
Más de 45 años	166.838 €
Comité de Dirección	166.838 €

Remuneración media (salario €) y brecha salarial (%)				
ESPAÑA 2023				
	Mujer	Hombre	Media Total	%
Directivo	53.861	49.412	50.123	-9,0%
Mando Intermedio	33.183	33.921	33.599	2,2%
Resto Empleados	22.873	23.684	23.326	3,4%
Brecha Total [7]	24.296	26.453	25.535	8,2%
Comité de Dirección	89.700	182.266	166.838	50,8%
Brecha Total	24.622	29.297	27.321	16,0%

Remuneración media (salario €) y brecha salarial (%)				
PORTUGAL 2023				
	Mujer	Hombre	Media Total	%
Comité de dirección [8]				
Directivo	30.545	29.454	30.327	-3,7%
Mando Intermedio	22.073	20.932	21.258	-5,5%
Resto Empleados	16.935	19.845	18.324	14,7%
Brecha Total	18.180	20.158	19.130	9,8%

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

- En la tabla se muestran los sueldos medios fijos que existen a 31 de diciembre de 2022 y 2023 en todo el grupo. Los trabajadores con jornada parcial se equipara el salario fijo a jornada completa.
- Para el cálculo de la brecha salarial, se ha agrupado por puestos de trabajo.
- Este cálculo de la brecha total no considera las medias totales de remuneraciones de la compañía, solo considera las medias de Directivos, Mando Intermedio y Resto de Empleados. Mostrando de forma separada la brecha del Comité de Dirección y la brecha total de la compañía.
- En el caso de Portugal, no hay Comité de Dirección.



La remuneración media del Comité de Dirección más las retribuciones variables en el 203 se presentan a continuación:

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

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

Salario Medio GoFit 2023	SMI 2023	Diferencia
15.958 €	15.150 €	5%

El salario mínimo interprofesional según convenio colectivo asciende a 15.150€ para la categoría del Grupo V, por ende, se tomó un promedio de las remuneraciones del Grupo V en GO fit y se presentaron como salarios de jornada completa, para así poder hacer esta comparativa, obteniendo como resultado un 5% más de salario en comparación con el Grupo V del convenio colectivo.

6.4 Accesibilidad de personas con discapacidad

GO fit cuenta con una política específica para fomentar la diversidad e igualdad con el objetivo de integrar a las personas con discapacidad dentro de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación. Para ello, además de ser todos los centros accesibles, la organización tiene diferentes convenios de colaboración con entidades para facilitar el ejercicio físico y el deporte entre personas con diversidad funcional, permitiendo su acceso gratuito a las instalaciones de la compañía y el desarrollo de actividades específicas.

Empleados con Discapacidad		
Año	2022	2023
Hombres	6	6
Mujeres	4	4
Total	10	10

6.5 Seguridad y salud en el trabajo

En el año 2023 no ha habido ninguna enfermedad profesional, siendo todas las bajas de carácter leve y los esguines y torceduras como principal causa.

La ratio de absentismo ha disminuido del 3,9% en 2022 al 3,03% en 2023, con un total de 56.490 horas perdidas, 10.240 horas menos que en 2022.

En el último año se han producido 46 bajas por maternidad o paternidad, 27 hombres y 19 mujeres con un total de 3.217 días disfrutados. Después de terminar su permiso de paternidad/maternidad, han regresado a su puesto de trabajo 33 personas, 21 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 2023 ha habido auditoría de renovación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con resultado favorable, manteniendo la certificación hasta el año 2026.

La organización mantiene un servicio de prevención ajeno basado en las especialidades preventivas: Seguridad en el Trabajo, Higiene y Ergonomía y Psicología. En 2023, el delegado de prevención existente en GO fit Ciudad Real ha continuado realizando sus funciones de representación en materia de prevención de riesgos laborales. En los centros de GO fit Santander y GO fit Valladolid se ha procedido por parte de los trabajadores a la elección de delegados de prevención.



Índices de Frecuencia y Gravedad

Año	2022	2023
Índice de Frecuencia	22,49	24,15
Índice de Gravedad	0,41	0,61

N.º empleados con derecho a prestación en 2023	2022	2023
Hombre	25	27
Mujer	18	19
Total general	43	46

Días disfrutados en 2023	2022	2023
Hombre	1668	2015
Mujer	1412	1202
Total general	3080	3217

Regresos	2022	2023
Hombre	16	21
Mujer	12	12
Total general	28	33

Absentismo

Año	2022	2023
Ratio de absentismo	3,9%	3,06%
Horas perdidas	66.730	56.490



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



07.

Governanza.



Un gobierno corporativo a la altura

7.1 Los riesgos penales y su gestión

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

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

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

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

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



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

En este sentido, 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 2023 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 2023 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 2023, no ha habido ninguna comunicación a través del canal de denuncias en el que un empleado o una empleada haya reportado un caso de corrupción o soborno.



7.4 Información fiscal

La evolución de los datos fiscales ha sido muy positiva. El importante aumento de la actividad de la compañía en el año 2023 ha permitido una mejora significativa en las ventas y los beneficios antes de impuestos ge-

nerados por la empresa en España y Portugal, países donde tiene centros operativos. De esta manera, continúa con la tendencia positiva en materia financiera, reforzando el crecimiento sostenible de la organización

CUADRO 2023

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

CUADRO 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



08.

**Compromiso
con la sociedad.**



Generación de prosperidad compartida y cohesión social



Hechos destacados

- ▶ Más de 100 colaboraciones y patrocinios con impacto positivo en la sociedad en el 2023.
- ▶ Más de 160.000 kilos de ropa donada a Cáritas por la familia GO fit, 30.000 kilos más que en el año 2022.
- ▶ Contribuyendo a la vacunación e inmunización infantil desde el 2019, mediante aportaciones económicas anuales a GAVI Alliance. En estos 5 años de colaboración GO fit ha donado un total de 12.000 €.
- ▶ Contribución de 12.000 € en 2023 a la Fundación España Activa.
- ▶ Colaboración benéfica con Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, WWF, Banco de Alimentos y Cruz Roja en los centros GO fit en el último año.



- ▶ Participación de GO fit en el proyecto europeo Green Audit Project (Erasmus+ Sport). Elegido por su positiva experiencia en el desarrollo de medidas en el ámbito de la sostenibilidad, la participación de la compañía ha contribuido 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, generando bibliografía que evidencia la mejora de la calidad vida de mujeres que han padecido cáncer de mama (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 2024. 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 pro-

veedores nacionales. El pago medio aproximado en el año 2023 se ha situado en 50 días.

GO fit tiene una Política de Compras que no se ha modificado durante el año 2023. El mayor número de proveedores están homologados por el departamento de calidad según los requisitos del sistema de gestión integrado de la calidad, medio ambiente y seguridad salud en el trabajo en base a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Además de ello, a los proveedores con más presencia e impacto en los centros sufren auditorías internas por parte de la compañía para asegurar el cumplimiento de la homologación.

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.

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



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.

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 Aldeas Infantiles. 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.

GO fit organiza y apoya iniciativas sociales a través del deporte como la carrera solidaria GO fit x World Vision para construir un pozo de agua limpia en Zimbabue a través de las donaciones que los corredores realizan en el momento de la inscripción, o el partido Goles por la Igualdad celebrado anualmente en GO fit Vallehermoso.

Diferentes formas de colaboración con entidades muy diferentes, entre las que también destacan las Organizaciones No Gubernamentales, por la importante labor que realizan en la sociedad. Oxfam Intermon, Médicos Sin Fronteras, Aldeas infantiles, WWF, Federación Española de Bancos de Alimentos, Cruz Roja, la Fundación España Activa con una aportación en 2023 de 12.000€ o la Alianza para la Vacunación Infantil -GAVI Alliance-, son solo algunas con las que GO fit realizó algún tipo de contribución o campaña de captación de socios y fondos.

Destacar, el aumento de la recolección de ropa en los puntos de donación que mantiene Cáritas en casi todos los centros GO fit, y que este año ha logrado recoger más de 160.000 kg de ropa, con un gran impacto solidario y en términos de sostenibilidad, así como la recolecta de alimentos no perecederos en todos los centros GO fit destinada a los Bancos de Alimentos locales que tiene lugar durante el mes de diciembre.



Foto: Carrera GO fit x World Vision



Fotos: Colaboraciones con Aldeas Infantiles realizadas en GO fit Físico.

8.4. Patrocinio local y con propósito

GO fit ha consolidado a lo largo de los años un modelo de colaboración, patrocinio y mecenazgo deportivo basado en el impacto y la cercanía. Apoyando a nivel local a atletas, iniciativas y equipos en el entorno de los centros GO fit, destacan los

más de 30 clubs a los que apoya y/o patrocina, así como el apoyo a una decena de carreras populares.

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



Fotos: Embajadores GO fit. Ruth Beitia, Fermín Cacho y Eva Moral.

GO fit tiene como embajadores a tres referentes del deporte español: Ruth Beitia, Fermín Cacho y Eva Moral, los cuales son un ejemplo y representan de manera inmejorable los valores 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 630.000€.

GO fit ha tejido una red muy importante de colaboraciones sociales y solidarias, así como de patrocinios locales con propósito, demostrando la importancia que tienen estas relaciones en la compañía. En el nuevo Plan de Sostenibilidad 2024 -2028 toman una mayor relevancia, convirtiéndose en una línea estratégica de trabajo, desarrollando de una manera más exhaustiva el concepto de Barrio GO fit.

8.5 Proyectos en marcha

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



<https://www.europeactive.eu/projects/greenaudit>



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.

A woman with dark hair, wearing a black sports bra and leggings, is posing in a studio setting. She is smiling and has her hands clasped in front of her chest. The background is a plain, light-colored wall. The text is overlaid on the image in a large, white, sans-serif font.

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



AMBITOS GENERALES

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



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



Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
	Número de accidentes de trabajo por sexo y tasa de frecuencia y gravedad	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
	Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	6.5 Seguridad y salud en el trabajo
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 GRI 2-29	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-3	6.1 Empleo y beneficios sociales en GO fit
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	6.3 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
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1	8.2 Mejorando mano a mano con nuestros partners y proveedores
	Detalle de los distintos sistemas de supervisión y auditorías aplicados por la compañía a proveedores y subcontratistas, y resultados de las mismas	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.

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No
Financiera correspondiente al ejercicio
finalizado al 31 de diciembre de 2023

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GO FIT LIFE SCIENCE AND TECHNOLOGY, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023, 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 incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad Dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en 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 profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- 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 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 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 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

24 de mayo de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2024 Núm. 01/24/13818

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



AKKJE42296