

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022

TGM-TOLDOS GÓMEZ



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022

Conforme a los estándares GRI
Verificada por AENOR



TGM-TOLDOS GÓMEZ

Noviembre 2023





CONTENIDOS

1.0	Mensaje del director	7
2.0	TGM-Toldos Gómez, empresa sostenible	8
	2.1. Resumen del año 2022	9
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad	12
	2.3. Sistema de gestión certificado.....	16
3.0	TGM - Toldos Gómez, la empresa	20
	3.1. Historia de la empresa.....	21
	3.2. Misión, visión, valores.....	22
	3.3. Organigrama y estructura de gobierno.....	24
	3.4. Máximo órgano de gobierno.....	27
	3.5. Actividad.....	29
	3.6. Cadena de valor.....	31
4.0	Grupos de interés y canales de diálogo	32
	4.1. Grupos de interés.....	33
	4.2. Canales de diálogo	34
	4.3. Conflictos de interés	37
5.0	Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial	38
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2).....	39
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6).....	40
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9).....	56
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10).....	62
6.0	Compromiso con el desarrollo local	64
	6.1. Desarrollo del compromiso local.....	65
	6.2. Colaboraciones y acción social	66
	Índice de contenidos GRI	67
	Declaración del verificador	73



1.0 Mensaje del director



Arzúa, noviembre 2023

Presentamos este nuevo informe anual a nuestros clientes, a las personas empleadas en la organización, a la familia propietaria, a las autoridades locales, a los proveedores y a toda la sociedad con la ilusión de que sirva para un mejor conocimiento de Toldos Gómez y de su esfuerzo diario por ser una empresa responsable y sostenible.

Tras adaptar el año pasado nuestro Informe de Progreso de Pacto Mundial al estándar GRI, lo hemos convertido ahora en una completa Memoria de Sostenibilidad que hemos sometido a la verificación independiente de AENOR, para dar así otro paso adelante en nuestra política de Responsabilidad Social, ofreciendo a nuestros grupos de interés información veraz y contrastada sobre nuestra organización y su desempeño ambiental, social y económico.

Siete años después de nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, renovamos nuestro compromiso con sus 10 principios, y lo hacemos convencidos de que mantenerlo impulsará a Toldos Gómez a contribuir en la construcción de un mundo mejor y a asegurar nuestro propio futuro.

Esteban Raposo Gómez

Director Gerente

TGM – Toldos Gómez

2.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
EMPRESA SOSTENIBLE**



2.1 Resumen del año 2022

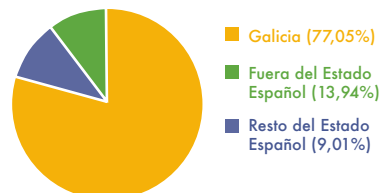
A continuación, se detallan las principales magnitudes económicas del año 2022 incluyendo los dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

	2020	2021	2022
Ventas netas	3.899.751,97€	5.356.501,63€	5.556.837,09€
Deuda a 31 de diciembre	4.184.052,38€	3.690.588,41€	3.549.126,68€
Patrimonio a 31 de diciembre	2.281.713,94€	2.888.029,31€	2.992.016,60€
Cifra de gastos operativos	1.974.284,79€	2.818.097,25€	2.894.384,74€
Valor de los sueldos y prestaciones a personas empleadas	1.934.782,82€	2.333.426,90€	2.379.084,78€
Pagos a proveedores de capital	134.681,97€	167.470,60€	279.274,64€
Subvenciones recibidas de administraciones públicas*	19.475,00€	74.054,12€	38.104,80€

*Importes indicados por fecha de concesión y no de ingreso.

La información incluida en el informe de sostenibilidad única y exclusivamente se corresponde a la entidad Taldos Gómez S.L. Esta entidad no pertenece a un grupo de empresas ni ostenta % de participación en otras empresas.

Las ventas del año 2022 se distribuyen del siguiente modo:



La entidad Toldos Gómez S.L. tiene su sede social en el Lugar de O Raído, sin número, Parroquia de San Vicente de Burres, Arzúa, CP 15.819. A mayores, Toldos Gómez S.L. cuenta con los siguientes centros de trabajo:

- 1) Arzúa, Parque Empresarial, Calle Talabarteros parcelas 12-13;
- 2) Santiago, Polígono do Tambre, Vía Galileo nº 20;
- 3) Bergondo, Polígono Industrial, Parroquia de Cortiñán, parcela 17.

La organización venía elaborando y publicando anualmente un Informe de Progreso de Pacto Mundial, con anterioridad al mes de octubre del año siguiente al ejercicio informado. El informe para el año 2021 se adaptó al estándar GRI - Global Reporting Initiative, siendo sometido el presente de 2022 a la verificación externa y cambiado su título a "Memoria de Sostenibilidad". Además, la empresa publica una declaración anual en el marco del Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) también verificada por un tercero independiente.

En el mes de septiembre del año 2022 se registraron las cuentas anuales del ejercicio 202, previamente auditadas, en el Registro Mercantil. En consecuencia, no existe divergencia entre el reporte de sostenibilidad y los estados financieros certificados en las cuentas anuales de la sociedad. No se añade ninguna modificación respecto de otros años.

Los avances dignos de reseñar en materia de sostenibilidad a lo largo del período reportado en esta memoria son:

- ▶ Presentación del citado informe a las autoridades locales de Arzúa, Santiago de Compostela, Bergondo, a la principal clientela y a proveedores.
- ▶ Distribuir el horario de trabajo de invierno (35 horas semanales) del equipo de instalaciones en cuatro jornadas de cinco, previo acuerdo con la RLPT

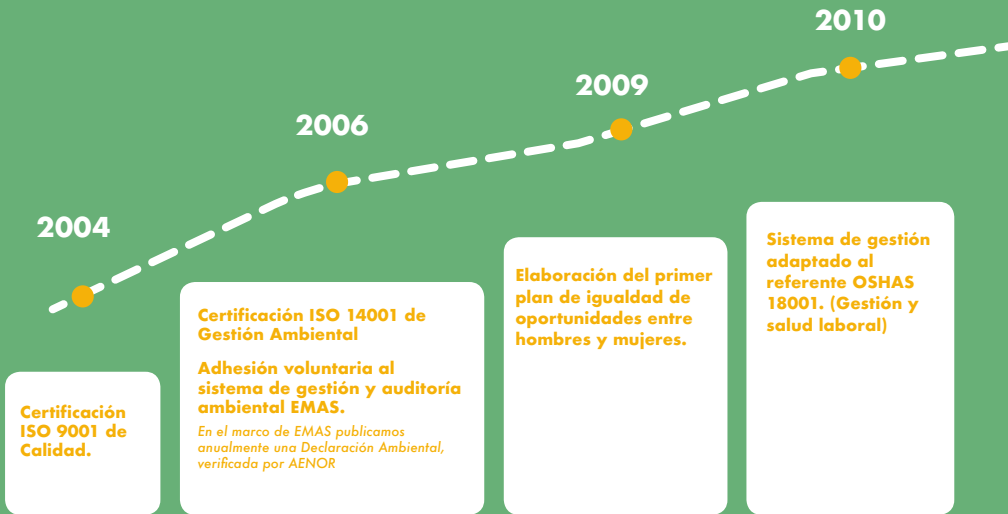
- ▶ Implantar la jornada única en producción y reorganizar la jornada laboral para que el personal administrativo y comercial libre al menos una tarde a la semana.

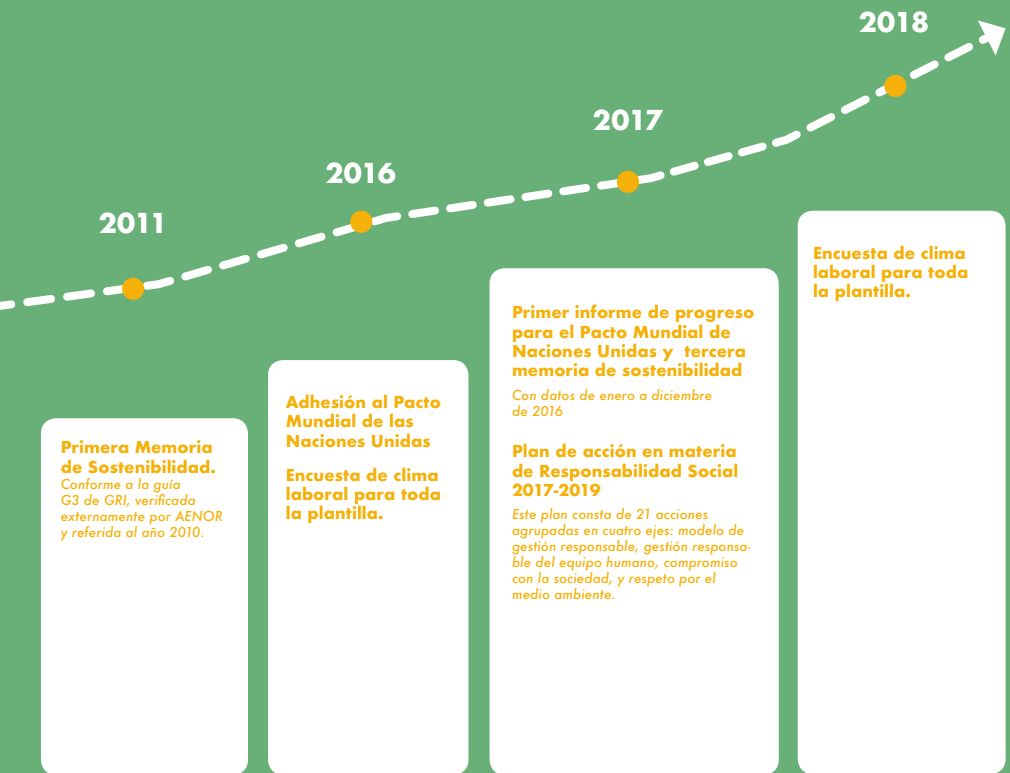
A lo largo del presente año, en el que se elabora esta memoria cabe destacar:

- ▶ Puesta en marcha del Programa de Cumplimiento Normativo o Compliance, que se finalizará entre el año 2023 y primer trimestre del año 2024.
- ▶ Diseño y registro de una nueva marca comercial (**MOHEVA**) orientada a la comercialización de una nueva línea de productos fabricados con restos de producción y otros materiales que hasta ahora se gestionaban como residuo. Con esta iniciativa se pretende que la compañía avance en la economía circular y la sostenibilidad. Está previsto su lanzamiento y publicación de la página web entre el año 2023 y el primer trimestre del año 2024.
- ▶ Adhesión a la Alianza Galega polo clima.
- ▶ Registro del III Plan de Igualdad de Oportunidades.
- ▶ Pago de retribución variable al personal, en función del resultado económico de la empresa en el segundo cuatrimestre del año.
- ▶ Implantar el envío de nóminas al personal por medio de correo electrónico, para reducir el consumo de papel.



2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004 -2023





2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004 -2023



Primera evaluación del desempeño para toda la plantilla.

Certificación ISO 45001 de Seguridad y Salud en el trabajo.

Plan de salud y bienestar para toda la plantilla

Elaboración del segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y registro del mismo en el REGCOM

Donación de más de 4.000 caretas protectoras contra COVID19

Plan de acción en materia de Responsabilidad Social 2022-2025.

Se definieron 22 acciones concretas agrupadas en torno a 4 ejes¹:

- Gestión responsable y estrategia corporativa (5 acciones)
- Capital humano de TGM (6 acciones)
- Sociedad (5 acciones)
- Medio ambiente (6 acciones)

Para cada una de las acciones planteadas, se determinaron seis objetivos de desarrollo (ODS) prioritarios, siendo estos:

<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> 	<p>5. Igualdad de género.</p>	<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 	<p>10 Reducción de las desigualdades.</p>
<p>7 ENERGÍA LIMPIA Y NO CONTAMINANTE</p> 	<p>7. Energía asequible y no contaminante.</p>	<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p> 	<p>12 Producción y consumo responsables.</p>
<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p>8. Trabajo decente y crecimiento económico.</p>	<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p> 	<p>13 Acción por el clima.</p>

El Comité de Dirección de Toldos Gómez S.L. concluye una matriz de materialidad en la que se tiene en cuenta tanto la importancia para los grupos de interés como para Toldos Gómez. La priorización de los 10 asuntos relevantes identificados, han servido como base para elaborar los ejes de trabajo y las líneas. Entre los aspectos considerados como materiales se encuentran: 1. Empleo y calidad estable y seguro, 2. Atención al cliente y relaciones con los grupos de interés, 3. Responsabilidad en la gestión del talento, 4. Conciliación, igualdad y diversidad laboral, 5. Derechos humanos, cumplimiento y buen gobierno, 6. Gestión de riesgos y crecimiento responsable, 7. Gestión del cambio climático y la contaminación, 8. Cadena de valor eficiente y responsable, 9. Gestión de recursos y residuos, 10. Desarrollo de comunidades y apoyo local. Cada uno de los temas materiales señalados, se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Se enfocan acciones en 6 áreas de trabajo que corresponden con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como constan señalados en el gráfico.

Se realiza un estudio de materialidad con una consultora externa para el período 2022-2025 mediante el cual, se lleva a cabo una alienación de los 10 asuntos materiales más relevantes señalados en el párrafo anterior con los indicadores más relevantes GRI.

De esta forma en esta memoria de sostenibilidad se reportará la información en base a los Standards GRI 2021 -indicadores más relevantes- al albor del estudio de materialidad llevado a cabo



2022

Informe de sostenibilidad utilizando como referencia los Estándares GRI.

Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

2023

Verificación por AENOR del informe de sostenibilidad GRI

Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

Diseño Programa Cumplimiento normativo o Compliance

Diseño de nueva marca "MOHEVA" orientada a la reutilización de restos de fabricación

Participación en el programa "Responsabilízate"

Adhesión a "Alianza Galega polo Clima"

2.3 Sistema de gestión certificado

Toldos Gómez S.L. ha implantado y certificado un Sistema de Gestión de la Calidad conforme a la ISO 9001, una norma elaborada por la Organización Internacional de Estandarización a través de la cual se pone de manifiesto así el compromiso de esta empresa con la calidad, tratando de “hacer las cosas bien a la primera” y considerando la satisfacción del cliente como un objetivo prioritario. Este compromiso, y la adecuación de nuestra operativa diaria a las normas de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y a la propia ISO 9001 es evaluado anualmente por una entidad certificadora acreditada por medio de una Auditoría, AENOR. El certificado de Calidad ER-0546/2004 ha sido emitido por primera vez el 06 de abril del año 2004 y expira en la fecha de 10 de junio del año 2025.

El sistema de gestión de la calidad, al albor de la satisfacción del cliente, revisa las reseñas realizadas por los clientes en las redes sociales, las sugerencias que comunican vía telefónica o por whatsapp, e incluso la resolución de disconformidades o reclamaciones de clientes en este sentido. Dichos canales de diálogo coayudan en la gestión de los impactos negativos reales y potenciales así como en la incorporación de nuevas políticas para mejorar la atención ante el cliente.



Además, la empresa preocupada y motivada por cuidar el medioambiente certifica en el 2006 su sistema de gestión conforme a la ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental), y en el 2007 se adhiere con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS) con referencia VDM-07/043. El propósito es controlar y reducir el impacto de su actividad en el medioambiente, cumplir con la legislación y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión medioambiental. La dirección, como resultado de dicho compromiso, ha elaborado una serie de pautas a seguir por toda la organización, para influir en los aspectos ambientales relacionados con la gestión de residuos, consumo de recursos naturales, vertidos y emisiones.

El certificado de la ISO 14001 con número de referencia GA-2006/0239, expira en la fecha de 10 de junio del año 2025.

AENOR Confía		
Certificado del Sistema de Gestión Ambiental		
		
GA-2006/0239		
AENOR certifica que la organización		
TOLDOS GÓMEZ, S.L.		
dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015		
para las actividades:	El diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas) carpas, pinceladas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trapeaje y elevación. Impresión digital y rotulación sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel.	
que se realiza/en:	RAIDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15810 - ARZUÁ (A CORUÑA) Polígono Industrial TAMBRE. VÍA GALILEO, 7. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA) Polígono Industrial BESCUNO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA (3. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA) Parque EMPRESARIAL DE ARZUÁ - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZUÁ (A CORUÑA)	
Fecha de primera emisión:	2006-06-30	
Fecha de última emisión:	2022-06-10	
Fecha de expiración:	2025-06-10	
		Rafael GARCÍA HEIDO Director General
		
		
AENOR INTERNACIONAL S.A.U. Genova, 6. 08004 Madrid, España Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com		

La salud y la seguridad de las personas que trabajan en Toldos Gómez es otra de nuestras prioridades, y desde el año 2010 tenemos un sistema de gestión integrado basado en normas internacionales que tratan de asegurarlas. Desde 2019 tenemos el certificado de Seguridad y Salud en el trabajo conforme a la norma ISO 45001 expedido por AENOR con número de referencia SST-0142/2019, el cual expira el 18 de octubre del año 2.025.



Certificado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



SST-0142/2019

AENOR certifica que la organización

TOLDOS GÓMEZ, S.L.

dispone de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con la Norma ISO 45001:2018

para las actividades: El diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas) carpas, pancartas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de tramicaje y elevación. Impresión digital y rotulación sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel.

que se realiza/n en: RAÍDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES, 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)
Polígono Industrial TAMBRE - VÍA GALILEO, 7. 15090 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA II, 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)
Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13, 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)

Primera emisión: 2019-10-18
Modificación: 2023-06-14

Última emisión: 2025-10-18
Expiración: 2025-10-18




Rafael GARCÍA MEIRO
CEO



AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel: 91 432 60 00 - www.aenor.com

Copyright AENOR



Esquema Europeo de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS)

VDM-07/043

AENOR certifica que la organización


TOLDOS GÓMEZ, S.L.

dispone de un sistema de gestión ambiental que cumple con los requisitos del Reglamento (CE) nº 1221/2009 modificado por el Reglamento (UE) 2017/1505 y Reglamento (UE) 2018/2026

para las actividades: **El diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas) carpas, pancartas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trincaje e elevación. Rotulación e impresión digital sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel.**

que se realizan en: **RAIDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES, 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)
Polígono Industrial TAMBRE, VÍA GALILEO, 7, 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA B, 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)
Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13, 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)**

Validación: 2023-06-09



Rafael GARCÍA MEDRO
CEO

AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Genova 6, 20094 Madrid, España
Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com

Este documento no equivale al registro EMAS. El registro EMAS solo puede ser otorgado por un Organismo Competente en virtud del Reglamento (CE) nº 1221/2009.

3.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
LA EMPRESA**



3.1 Historia de la empresa



MATILDE



MANUEL



CÁNDIDO



ANTONIO

TGM-Toldos Gómez tiene su origen en un taller de guarnicionería fundado por el artesano Antonio Gómez Rodríguez en 1908 en el número 3 de la calle Fraga do Rey de Arzúa. A su muerte en 1936 fue sucedido en el negocio primero por su esposa, Matilde Cea, y luego por sus hijos Manuel y Cándido. La empresa Hermanos Gómez se dedicó a la fabricación de monturas y a la guarnicionería en general, hasta que, a finales de los años 60 del siglo pasado, se introdujo en el sector de la confección de lonas y toldos.

En 1977 se construye la primera nave de Toldos Gómez en Raído - Burres, a cargo de Antonio Gómez Alamancos, que empezó así a dirigir y a desarrollar el negocio de fabricación e instalación de toldos y lonas de forma separada de la guarnicionería. En 1987 la empresa adquirió la nave del Polígono del Tambre en Santiago, de la que se nombró responsable a José Manuel Gómez. En 1996 se construyen unas nuevas instalaciones en Raído - Burres y en 1999 se abre la nave de Bergondo al público, siendo el encargado Víctor Manuel Gómez Alamancos. En 2013 se puso en marcha un nuevo edificio en el parque empresarial de Arzúa de casi 7.000 metros cuadrados.

Desde la jubilación de Antonio Gómez en septiembre de 2016, ostenta el cargo de Consejero Delegado Esteban Raposo Gómez, bisnieto del fundador.

3.2 Misión, visión, valores



3.2.1 Misión

Confeccionar e instalar una amplia gama de soluciones utilizando como materia prima lona y otros materiales.

- A medida para cada cliente.
- Con una gran calidad.
- Desde una posición de liderazgo en el mercado.



3.2.2 Visión

Mantener nuestra posición de liderazgo en Galicia en todas nuestras actividades, ganando continuamente cuota de mercado en el resto de España, comprometiéndonos con el enfoque al cliente, la mejora continua y el desarrollo sostenible.



3.2.3 Valores

► Espíritu de servicio

Tener la voluntad de brindar un servicio que entusiasme a la clientela interna y externa. Implica un interés sincero por los demás, mantener una actitud abierta y mostrar disponibilidad para atender las necesidades de la otra persona.

► Trabajo en equipo

Trabajar todas las personas juntas para alcanzar una visión común. Implica unir las aptitudes de las personas integrantes de la empresa potenciando sus esfuerzos y aumentando la eficacia de los resultados.

► Responsabilidad Social

Se entiende como una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios, y que se refleja en la incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés. Conlleva un modelo de gestión que persigue la sostenibilidad y ser socialmente responsable.

► **Excelencia**

Organizar, planificar y gestionar todos los ámbitos y procesos de la empresa para alcanzar resultados excelentes. Conlleva evaluar regularmente los logros alcanzados y adoptar estrategias y acciones de mejora continua.

► **Integridad**

Capacidad de actuar de acuerdo con lo que se dice o se considera importante. Implica actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar.

► **Innovación**

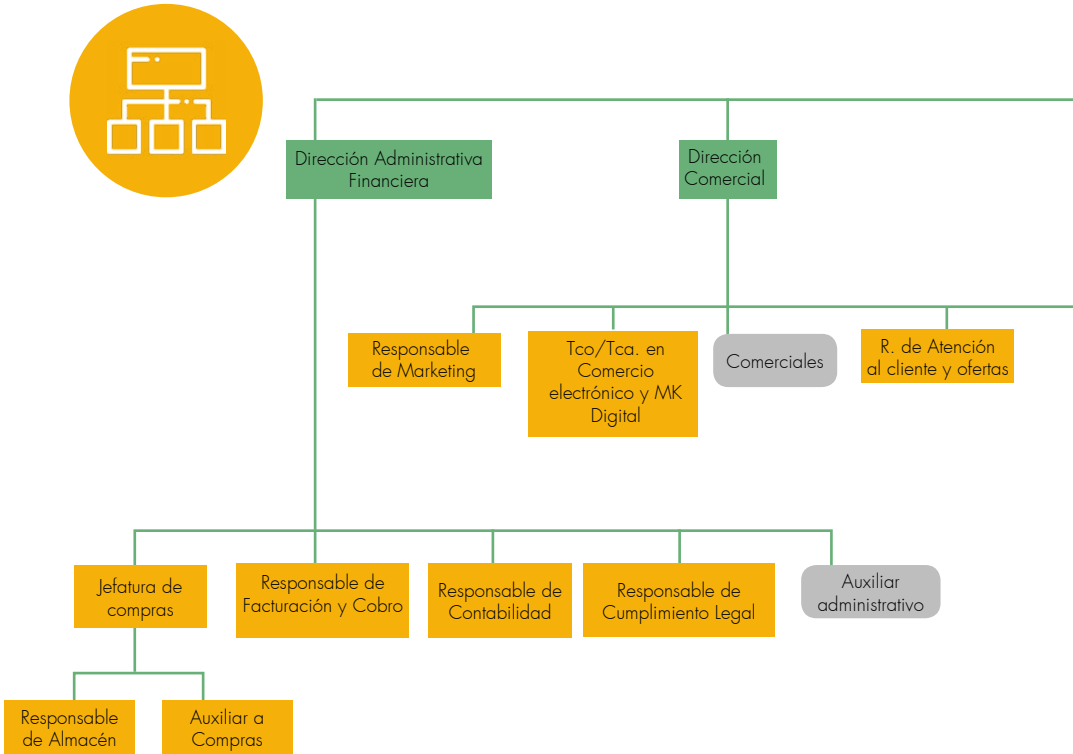
Promover una cultura empresarial en la que todas las personas de la compañía puedan contribuir a la incorporación de nuevas ideas que provoquen cambios en los modelos de negocio, en los procesos, en la organización, en los productos o en la comercialización, con el fin de mejorar, ser más creativos y eficientes.

Compromiso y política.

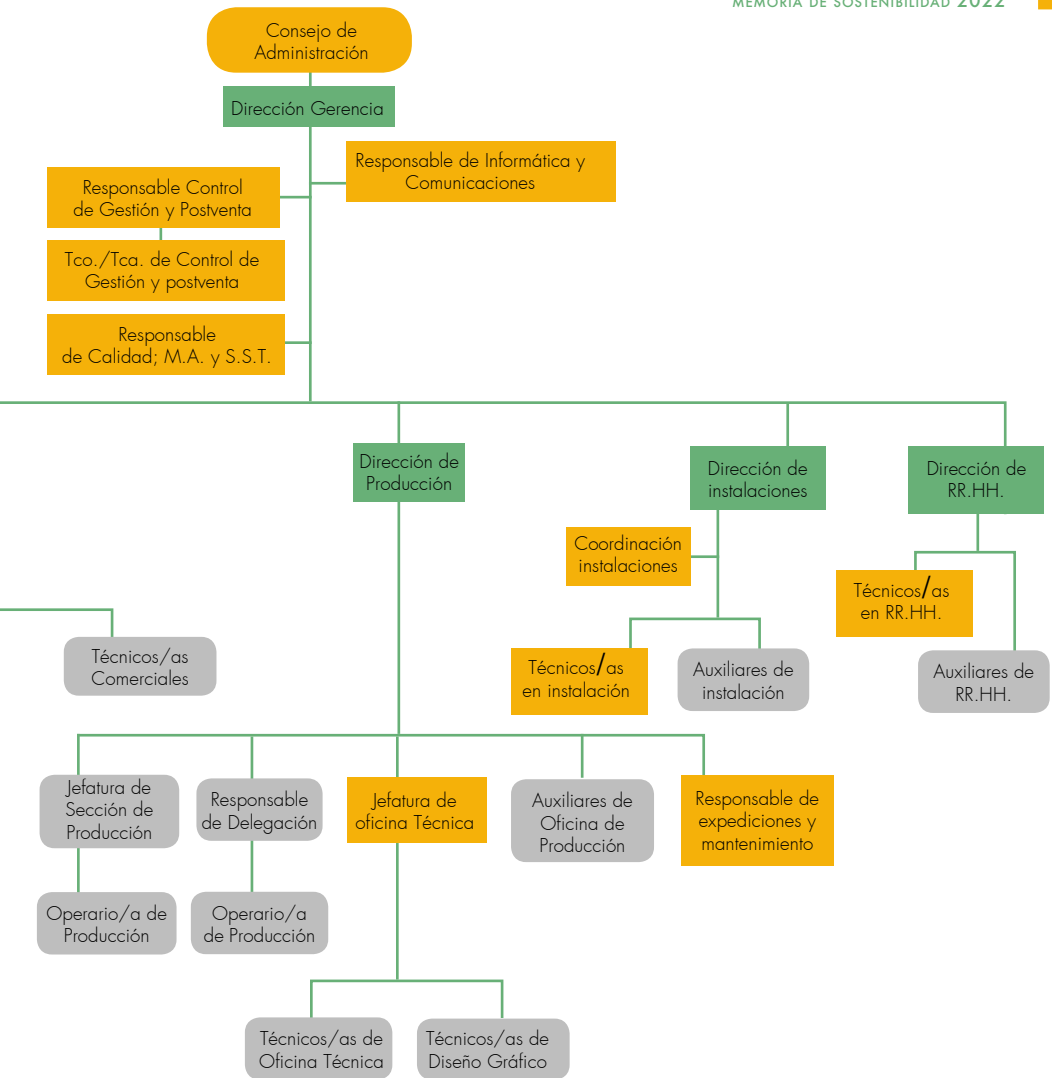
Todos Gómez S.L. se compromete e insta a todas las personas que forman parte de la plantilla a:

- Mejorar continuamente los procesos internos de la empresa.
- Cumplir las necesidades y expectativas de nuestros clientes, así como los requisitos legales y reglamentarios aplicables, incluyendo la protección del medio ambiente, el compromiso de prevención de la contaminación y de la seguridad y salud en el trabajo.
- Ofrecer a nuestros clientes la mejor y más completa información posible sobre los productos que fabricamos y comercializamos.
- Dar un buen servicio postventa que produzca satisfacción a nuestros clientes.
- Disponer de los recursos técnicos más avanzados en el sector.
- Contar con los recursos humanos necesarios para el desempeño de la actividad, fomentando el máximo compromiso de éstos con la política y los objetivos de la empresa, recurriendo para ello a la consulta y participación en los mismos, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y tratando de contribuir a su realización integral como personas.
- Fabricar los productos con la calidad requerida al menor coste posible.
- Seleccionar y evaluar a nuestros proveedores y subcontratistas utilizando criterios de calidad, cumplimiento ambiental y responsabilidad social.
- Investigar para mejorar nuestros productos actuales y crear nuevos productos para ofrecer al mercado.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Apoyar y desarrollar, dentro de nuestra esfera de influencia los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción.

3.3 Organigrama y estructura de gobierno



*El organigrama en vigor fué aprobado en la reunión del Consejo de Administración del día 6 de septiembre de 2023.



Miembro del Comité de Dirección

Puesto ocupado por varias personas

Toldos Gómez, S.L. es una empresa familiar que adopta la forma jurídica de sociedad limitada. Cuenta con un Protocolo familiar inscrito en el Registro Mercantil y que data del 11 de marzo de 2006.

► En la **Junta General de Socios** expresan los propietarios, por el principio mayoritario, su voluntad. A la Junta General le compete nombrar al Órgano de Administración –Consejo de Administración– que es el máximo órgano de gobierno de la sociedad rige y que elige al consejero delegado, en quien delega este Consejo la mayoría de sus funciones.

► **El consejero delegado** es además, en la actualidad, el director gerente, y cuenta con el asesoramiento y apoyo de un Comité de Dirección formado en total por siete personas y que sirve de eje de transmisión de las políticas de la alta dirección al resto de la empresa, encargándose además de que se cumplan. El Comité de Dirección se reúne al menos una vez por semana y está formado por la dirección gerencia, la dirección financiera, la dirección comercial, la dirección de instalaciones, la dirección de producción, la dirección de recursos humanos y la dirección gerencia de la sociedad Guarnicionería Hermanos Gómez, S.L.

Además, la Dirección de Toldos Gómez S.L. cuenta con los **Comités** que siguen cuya función es colaborar en la toma de decisiones y efectuar una supervisión en materia económica, de medioambiente y personas son los siguientes: Consejo de Administración, Comité de Dirección, Comité de Calidad, Comité de Medioambiente, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

► **El Comité de Calidad** se reúne una vez al trimestre con un enfoque de mejora continua y gestión por procesos. Analiza los indicadores, revisa el estado de los objetivos de calidad en vigor establecidos en la revisión de dirección, las no conformidades, la retroalimentación de clientes y comunicaciones de partes interesadas así como las acciones para abordar riesgos y oportunidades, sus decisiones se plasman en acuerdos de los que se levanta acta. Lo forman el director gerente, el responsable de calidad y un representante para cada uno de los procesos (compras, facturación y cobro, comercial, producción, recursos humanos, diseño, gestión de recursos técnicos e instalación) que no participe en el Comité de Dirección.

► **El Comité de Medioambiente** revisará, en la misma línea y cada seis meses, el estado de los objetivos de medioambiente en vigor esta-

blecidos en la revisión de dirección, las no conformidades, la retroalimentación de clientes y comunicaciones de partes interesadas así como las acciones para abordar riesgos y oportunidades.

► **El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo** es el órgano colegiado encargado de analizar los informes de siniestralidad y los objetivos y requisitos de Seguridad y salud en el Trabajo, llevando a cabo acciones para el cumplimiento de los requisitos legales en este ámbito. Se reúne trimestralmente y lo integran los dos delegados de prevención, la dirección de producción y la dirección de instalaciones. Participan como invitados la dirección gerencia y la persona responsable de calidad, medioambiente y SST.

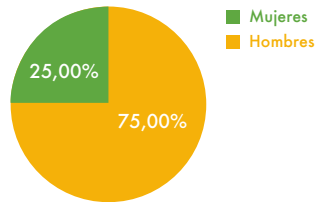


3.4 Máximo órgano de gobierno

El máximo órgano de gobierno de la sociedad es el Consejo Administración, u órgano colegiado compuesto por ocho personas elegidas por la Junta General de Socios.

De los ocho consejeros, tres se han designado entre profesionales externos a la sociedad en los que no concurre la condición de socios. De las personas integrantes del Consejo de Administración, seis superan los cincuenta años de edad y dos están entre los treinta y cincuenta años; dos son mujeres y seis hombres. Estos son sus nombres:

■ Composición consejo de administración



- ▶ **Antonio Gómez Alamancos (nombramiento 10/03/2006) dominical, en calidad de Presidente.**
- ▶ **José Manuel Gómez Alamancos, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de vocal.**
- ▶ **Víctor Manuel Gómez Alamancos, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de vocal.**
- ▶ **Esteban Raposo Gómez, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de Consejero Delegado de la Sociedad.**
- ▶ **Miguel Gómez Alamancos, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de vocal.**
- ▶ **Oriana Mourentan Brea, en representación de Mourentan S.L. , profesional externo (nombramiento 14/12/2017), en calidad de vocal.**
- ▶ **Alberto Chouza Ponte, (nombramiento 19/08/2016), profesional externo, en calidad de vocal.**
- ▶ **Ana García Sanjurjo, (nombramiento 12/02/2021), profesional externo, en calidad de Secretaria.**

► **El Consejo de Administración**, se reúne trimestralmente, y como órgano de administración de la sociedad, asume todos los asuntos relativos al giro, tráfico mercantil y a la vida en general de la sociedad. Sin embargo, la mayoría de funciones del Consejo están delegadas en la persona del consejero delegado, nombrado por el órgano citado y que es el único miembro del Consejo con funciones ejecutivas. Esta delegación requiere el voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del Consejo, y figura inscrita en el Registro Mercantil. El Consejero Delegado en la actualidad es Esteban Raposo Gómez según Escritura Pública número 861 autorizada ante el Notario Don José María Gamallo Aller, en la fecha de 26 de agosto del año 2021 e inscrita en el Registro Mercantil de Santiago de Compostela al Tomo 291, en el Folio 46, Hoja SC-1170 y con el número de inscripción 25.

La figura del **Consejero Delegado** tiene como funciones, entre otras representar a la sociedad judicial y extrajudicialmente, contratar y despedir a toda clase de personal, administrar los bienes sociales, celebrar actos y contratos que vinculen a la entidad y conceder, modificar y revocar toda clase de apoderamientos. Sin embargo, quedan excluidas de las facultades conferidas para el ejercicio por el Consejero Delegado, por sí solo: decisiones de personal que afecten a los miembros de la familia propietaria, celebrar actos y contratos que impliquen arrendar, ceder el uso y disfrute, así como gravar e hipotecar bienes inmuebles pertenecientes a la Sociedad, o la adquisición y enajenación de activos cuando el importe de la operación supere la cantidad de 50.000 euros. Estas limitaciones no causarán efectos frente a terceros.

► **Función**

El Consejo de Administración es el órgano colegiado que rige y administra la vida de la sociedad. El presidente, secretario y vocales de este órgano, carecen de funciones ejecutivas reservándose dichas facultades al Consejero Delegado.

A la hora de ejecución de las funciones de los órganos de gobierno y con la finalidad de evitar conflictos de interés en la Junta General de Socios así como en el Consejo de Administración, destaca por un lado, un Protocolo Familiar el cual entró en vigor el día 11 de marzo del año 2006, y por otro lado, del Reglamento del Consejo de Administración aprobado en reunión del Consejo de Administración el día 30 de marzo del año 2012.

El Consejo de Administración ostenta la competencia a la hora de definir el propósito, valores, misión, políticas, estrategias, relacionados con el desarrollo sostenible, principio integrado en el ADN de la compañía. Una vez se aprueban las líneas generales para la definición de la "misión, visión y valores", son aprobados los objetivos específicos que deben ser ejecutados por cada una de las personas responsables integrantes del Comité de Dirección.

► **Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos. Análisis de riesgos. Reporte de información no financiera.**

El Comité de Dirección, a propuesta del Consejero Delegado efectúa la planificación anual de objetivos y gestión de impactos asignados a cada responsable. Además, el Comité de dirección analizará los riesgos y elaborará los planes de acción necesarios para corregir dichas debilidades

Cada uno de los Directores con objetivos asignados (Responsables de Departamento, Dirección/Gerencia y todas las personas integrantes de cada Comité) elaborará los planes de acción que sean necesarios para la ejecución de lo indicado por la Dirección Gerencia en su revisión periódica. En todos los planes de acción deben figurar los siguientes datos: qué se va a hacer, indicando cómo se integrarán estas acciones en los procesos de negocio, que recursos se requerirán, quien será responsable, cuando se finalizará, pudiendo emplearse un Diagrama de Gantt o similar para secuenciarlo en el tiempo y, cómo se evaluarán los resultados, incluyendo cuando proceda el seguimiento de los indicadores asociados.

Antes de la puesta en marcha de cualquier plan de acción, este debe ser aprobado por la Dirección Gerencia dejando registro de dicha aprobación en el documento elaborado.

Cada responsable de un objetivo informará a la Dirección Gerencia periódicamente en los Comités de Calidad, Comités de Seguridad y Salud y Comités de Medio Ambiente sobre la ejecución del mismo y los posibles reajustes que fuesen necesarios.

- ▶ La empresa cuenta, en su sistema de gestión con una instrucción titulada **“Contexto. Riesgos y oportunidades”** que define la sistemática para analizar el contexto de la organización y asegurar la identificación, el análisis y la respuesta ante riesgos y oportunidades en TGM – Toldos Gómez. Específicamente, se analizan, entre otros, los relacionados con aspectos ambientales y con la seguridad y salud en el trabajo. Para llevar a cabo este análisis se realiza un análisis interno y otro externo, incluyendo, en este último, el análisis de toda la cadena de valor.
- ▶ Actualmente, la empresa se encuentra implementando un sistema de cumplimiento legal o compliance que incluirá el análisis de riesgos en materia de corrupción y en materia de derechos humanos. **EL SISTEMA COMPLIANCE** que se está desarrollando, y que estará operativo en el primer trimestre de 2024, incluirá un proceso de diligencia debida mediante el cual se identificarán, preverán, mitigarán y explicarán los impactos negativos reales y potenciales en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y corrupción entre otros.
- ▶ Así mismo, el consejero delegado, supervisa la elaboración de una **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD** que sigue los estándares GRI e incluye por tanto, información no financiera, es decir, aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Esta memoria se utiliza como informe de progreso para Pacto Mundial e incluye una declaración expresa bajo el epígrafe “Mensaje del Director”, en la que se renueva anualmente el compromiso de la organización con los diez principios de Pacto Mundial, se informa sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y (por primera vez en la memoria para 2022) se destaca la tolerancia cero con la corrupción. La memoria de sostenibilidad se publica en la página web de la compañía y se distribuye a finales del año siguiente a las partes interesadas (principales clientes, representantes de las personas trabajadoras, propietarios, autoridades locales, proveedores incluyendo proveedores de capital). En 2023 esta memoria será verificada externamente por un tercero independiente.
En este sentido, el informe de progreso de Pacto Mundial se elabora de forma colaborativa por los departamentos de Administración involucrados con la ayuda de la persona Responsable del Cumplimiento Legal de la Entidad. Una vez elaborado el Informe, el consejero delegado evalúa y autoriza su publicación.
- ▶ Por último, y en el marco del Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría, la organización, bajo la supervisión del consejero delegado, publica cada año en su página web una **DECLARACIÓN AMBIENTAL** verificada, también, externamente. Se trata de un completo informe, que recoge: la política de empresa, la descripción del sistema ambiental de la organización, evolución en los últimos siete años de los aspectos ambientales significativos para la compañía, objetivos medioambientales e información sobre el comportamiento de Toldos Gómez respecto a las disposiciones jurídicas en materia de medioambiente.

3.5 Actividad

TGM Toldos Gómez se centra en el diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas), carpas, pancartas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trincaje y elevación, impresión digital y rotulación sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel, lo que da lugar a seis líneas de negocio bien diferenciadas.

En el momento de redacción de este informe, la empresa está en fase de diseño de una nueva página web destinada a la comercialización de productos fabricados con restos de producción y otros materiales que hasta ahora se gestionaban como residuo, bajo la marca **MOHEVA**. Con esta iniciativa se pretende que la compañía avance en la economía circular y la sostenibilidad.



► La comercialización de sus productos se realiza, además de por los canales tradicionales, a través de tres páginas web:

eslinganet

PANCARTA.com

toldosgomez.com

MOHEVA



► **Sistemas de protección solar.** Soluciones en toldos y otros sistemas para proteger hogares y locales de negocio del sol.



► **Impresión digital y rotulaciones.** Impresión digital sobre multitud de soportes (lonas, textiles, papel, vinilo, rejilla, view thru, etc.) y rotulación con pintura y máscara o vinilo de corte.



► **Confeción de textiles técnicos.** Confeción a medida de todo tipo de tejidos técnicos, respondiendo a muy diversas necesidades de la industria.



► **Carpas y estructuras.** Un cenador para cubrir una mesa en el jardín, stands para ferias o acciones publicitarias, comedores desmontables para la hostelería, grandes carpas sin necesidad de licencia de obras.



► **Cintas de trincaje y elevación.** Fabricación de cintas para la sujeción y elevación de cargas utilizando poliéster de alta tenacidad, con o sin accesorios metálicos (Tipos A2, B1 y B2 según norma EN 1492-1:2000).



► **Lonas para el transporte.** Lonas de todo tipo de carrocerías de camión y remolque en distintos tipos de materiales (materiales ignífugos, aislantes térmicos, PVC alimentario, entre otros).

3.6 Cadena de valor

La cadena de suministro de Toldos Gómez se puede resumir como:



Para cada una de las etapas de la cadena de suministro, se han definido e identificado los principales impactos económicos, sociales y medioambientales:

- **En proveedores:** consumo de materias primas y otros recursos no renovables en su proceso productivo, generación de residuos, relaciones laborales de los proveedores con sus personas trabajadoras, subcontratistas y proveedores.
- **En transporte:** consumo de combustible y emisiones.

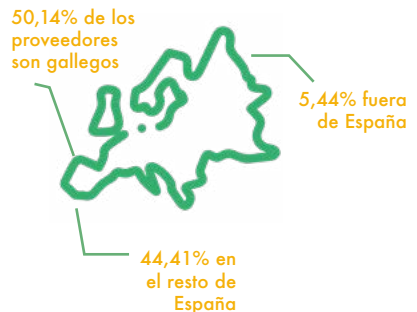
- **En centro productivo Toldos Gómez:** consumos de recursos no renovables, generación de residuos, seguridad y salud del personal.
- **Instalación:** riesgos de trabajo en altura, residuos generados durante la instalación.
- **Clientes:** posibilidad de generación de residuos (lona, aluminio) finalizado el ciclo de vida del producto.

► Durante el año 2022 se realizaron compras a 349 proveedores, estando ubicados el 50.14% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 44.41% en el resto de España y el 5.44% fuera de España.

Los proveedores dados de alta en el año 2022 ascienden a 31; de ellos, son proveedores locales 7 (domiciliados en la provincia de A Coruña).

El importe total de pedidos a proveedores en el año 2022 asciende a 2.723.185€; de ellos el importe que corresponde a proveedores locales es de 649.420€.

Ubicación proveedores



4.0 _

GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE DIÁLOGO



4.1 Grupos de interés

► La compañía ha identificado como grupos de interés los siguientes:



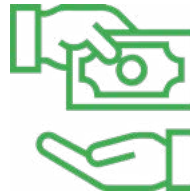
Familia propietaria



Sociedad



Proveedores



Proveedores de capital



Propiedad



Personas trabajadoras



Clientes

4.2 Canales de diálogo

Al basar su modelo de gestión en la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa la organización mantiene contacto constante con sus grupos de interés, a través de los siguientes canales:

► Clientes



TGM-TOLDOSGOMEZ tiene implantado y certificado externamente un sistema de gestión de calidad conforme a la norma ISO 9001, tratando de hacer las cosas bien a la primera y considerando la satisfacción de los clientes como un objetivo prioritario.

Registramos sistemáticamente todas las reclamaciones y felicitaciones recibidas de este grupo de interés y estamos atentos y contestamos todas las reseñas y mensajes recibidos a través de redes sociales. La clientela puede comunicar cualquier inquietud crítica o impacto negativo mediante la página web de <https://www.toldosgomez.com>. Además y tal y como prevé la legislación, los clientes tienen a su disposición hojas de reclamaciones.

existente para el Protocolo de acoso, pero aún no funcional para todos los impactos negativos que comuniquen los grupos de interés).

Está establecido un sistema de evaluación del desempeño (SED TGM) en el que se le proporciona a toda la plantilla, con ánimo constructivo, y escuchando su parecer, información sobre el cumplimiento de sus objetivos y puntuación en una serie de competencias. Los máximos órganos de gobierno de la sociedad también serán evaluados mediante un Sistema de evaluación de desempeño, el cual se llevará a cabo con una periodicidad anual. A diferencia de otro personal, el Director Gerente de la empresa será sometido a una evaluación de desempeño con un "modelo de 360º". En dicha evaluación se valoran 3 competencias, 3 objetivos y 2 valores corporativos.

► Personas trabajadoras



las personas trabajadoras mantienen periódicamente entrevistas personales e individuales con la Dirección de la empresa. Para todas las nuevas incorporaciones se elabora un plan de acogida que incluye una entrevista con el director gerente, la designación de un tutor y la entrega de un Manual de Acogida en el que se recoge información práctica para las personas que forman parte de TGM – Toldos Gómez, también desde el punto de vista de la sostenibilidad. Existen además listas de WhatsApp y correo para facilitar la comunicación fluida y bidireccional, así como un boletín interno, una intranet y un buzón de sugerencias físico, aunque en el año 2023, se habilitará también un canal ético en la página web (ya

Desde el año 2020 se realizan reuniones de manera regular y periódica (con carácter trimestral) con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en las que tratar todos aquellos temas que se consideren de relevancia tanto para la RLPT como para la Dirección de la compañía y hacer un balance de la marcha de la empresa.

Cuando se considera necesario, se realizan encuestas entre el personal, ya sea para evaluar el clima laboral o su satisfacción, o por otras cuestiones. En 2021, con la colaboración del servicio de prevención ajeno se llevó a cabo una consulta anónima sobre riesgos psicosociales con una participación del 65,22 %. En 2023 se realizó una encuesta a la plantilla con motivo de la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades, siendo la participación de 45,83 %.

Con la finalidad de detectar impactos negativos reales y potenciales, se habilitan canales de diálogo con las personas trabajadoras, bien a través de la evaluación de desempeño, o bien a través de la entrevista de acogida o de salud (en el caso de que una persona cause baja voluntaria en la empresa). Dichos canales contribuyen a un empleo estable de calidad y fortalecen la captación de talento, la cual se ve reforzada. En los Comités de Seguridad y Salud Laboral, las personas trabajadoras, a través de los Delegados de Prevención realizan sugerencias que siempre que es posible, se incorporan a la operativa de la empresa.

► Sociedad



A través de su página web y redes sociales, cualquier persona o entidad puede contactar directamente con Toldos Gómez. Adicionalmente, se mantienen reuniones anuales con las autoridades locales y se realiza un seguimiento de la legislación vigente para garantizar su cumplimiento.

La empresa mantiene un compromiso con las necesidades de la sociedad para lo cual realiza constantes reuniones con entidades locales (firmando patrocinios y colaboraciones) y anualmente se visita al alcalde de Arzúa para entregarle la Memoria de Sostenibilidad y conocer las inquietudes y mejoras que pueda trasladar. Derivadas de estas reuniones se trasladan impactos negativos reales y potenciales y se adoptan medidas existentes o novedosas que puedan surgir. La finalidad es la mejora, evolución y la obtención de beneficios para la sociedad y ello se consigue con la contratación de personas trabajadoras situadas en el contorno de la sede social de la empresa, proveedores locales, patrocinios, y realización de actividades, como puede ser la Carrera Clásica TGM.

► Propiedad



Las personas propietarias expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios. Durante el año 2022 ha habido una reunión.

► Familia propietaria



En cuanto a la familia propietaria, el Protocolo familiar vigente establece la existencia de un Consejo de Familia.

► Proveedores (suministradores y contratistas)



Se realiza una evaluación anual de los proveedores, con traslado a los mismos de las incidencias más relevantes detectadas durante dicha evaluación. El departamento de compras se reúne con asiduidad con representantes de los proveedores, en esas reuniones está muchas veces presente la Dirección Gerencia. En el caso de que se detectase a través de la evaluación y seguimiento de la entidad proveedora algún impacto negativo, se adoptará la decisión de cambio de proveedor.

► Proveedores de capital



Las entidades que proveen financiación a la compañía reciben las cuentas anuales, incluido el informe de auditoría financiera, las declaraciones trimestrales de impuestos y otra información económica (detalle de las operaciones de crédito suscritas por la compañía, por ejemplo), además, las personas directoras de dichos bancos se reúnen con la dirección gerencia y la dirección financiera, interesándose por la marcha de la empresa y cualquier aspecto relevante.

Los grupos de interés se revisarán cada año. Se relacionan a continuación, las principales necesidades y expectativas para cada una de las partes interesadas, así como el canal de comunicación empleado.

Grupos de interés

Canales de diálogo

Grupos de interés

Clientes

Sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001
 Registro sistemático de todas las reclamaciones y felicitaciones
 Encuestas de satisfacción
 Atención y respuesta a reseñas y mensajes en RR.SS.

Familia propietaria

Consejo de familia

Personas trabajadoras

Entrevistas personales e individuales periódicas
 Sistema de evaluación del desempeño
 Reuniones trimestrales con la RLPT
 Consultas a todo el personal

Proveedores (suministradores y contratistas)

Evaluación anual

Personas propietarias

Junta General de Socios y Socias

Proveedores de capital

Evaluación anual
 Traslado de información económico – financiera de la sociedad
 Reuniones con directores

4.3 Conflictos de interés

Con la finalidad de evitar conflictos de interés, se han elaborado determinados textos que deben regir las relaciones de los grupos de interés, poniéndose a disposición de los mismos los documentos correspondientes.



► Código de Conducta :

Rige el comportamiento de todas las personas trabajadoras internamente, pero también en sus relaciones con terceras personas ajenas a la empresa (por ejemplo, proveedores, clientes, autoridades locales y familia propietaria). El Código de Conducta incluye exigencias de normas laborales, medioambiente y anticorrupción entre otras cuestiones. El Código de Conducta se entrega sistemáticamente a todo el personal y establece el cumplimiento de la normativa legal vigente, exigiéndose el desempeño de las tareas con integridad y honestidad, y mantener estos principios en las relaciones internas y externas.

El Código de Conducta se inserta dentro del Manual de Acogida, que es un documento informativo que se entrega a cada persona trabajadora en el momento de su incorporación y que contiene información de la empresa en todos sus aspectos (recursos humanos, código de conducta, calidad, prevención y gestión ambiental).



► Protocolo Familiar:

Con la finalidad de prevenir conflictos de interés en la familia propietaria entra en vigor el día 11 de marzo del año 2006 un Protocolo Familiar que además de establecer una regulación sobre el régimen interno de comportamiento de la familia propietaria, prevé la existencia de una Comisión de Conflictos para la interpretación y mediación en caso de conflictos de los distintos órganos sociales y familiares.



► Reglamento del Consejo de Administración

Aprobado en reunión del Consejo de Administración el día 30 de marzo del año 2012. En su artículo 29 sobre posibles conflictos de intereses, explica que cada consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle directa o indirectamente involucrado, por sí mismo o través de familiares hasta el segundo grado de parentesco y tampoco podrá realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Sociedad, a no ser que informe anticipadamente de la situación de conflicto de intereses y el Consejo apruebe la transacción.

Desde la entidad Toldos Gómez S.L. se persigue remediar los impactos negativos por medio de los mecanismos de queja y reclamación que la entidad tiene a disposición de los grupos de interés (canales de diálogo y soluciones frente a conflictos de grupos de interés explicados ut supra).

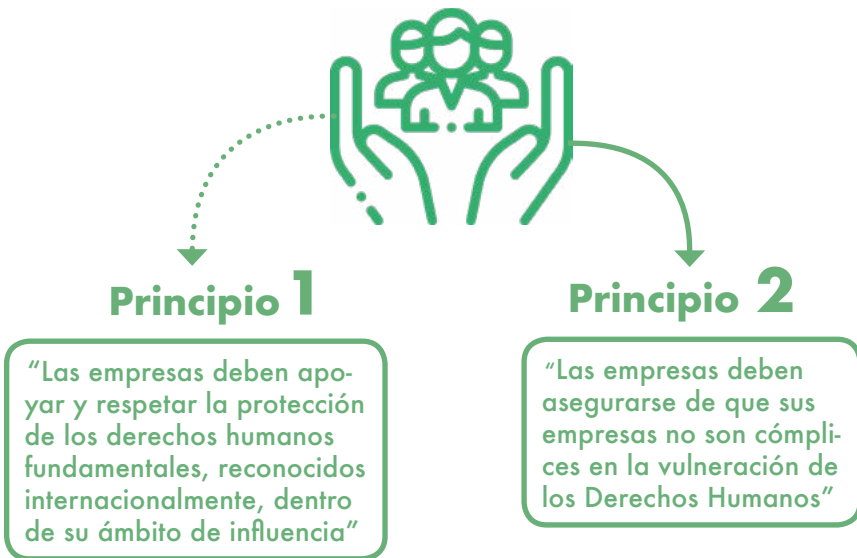
Una vez comunicada una inquietud negativa, se analizará por el Comité de Calidad, el cual procurará adoptar las medidas que eviten nuevas quejas o reclamaciones.

5.0 _

**NUESTRO COMPROMISO
CON LOS 10 PRINCIPIOS
DEL PACTO MUNDIAL**



5.1 Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2)



► Riesgos relativos a los Derechos Humanos

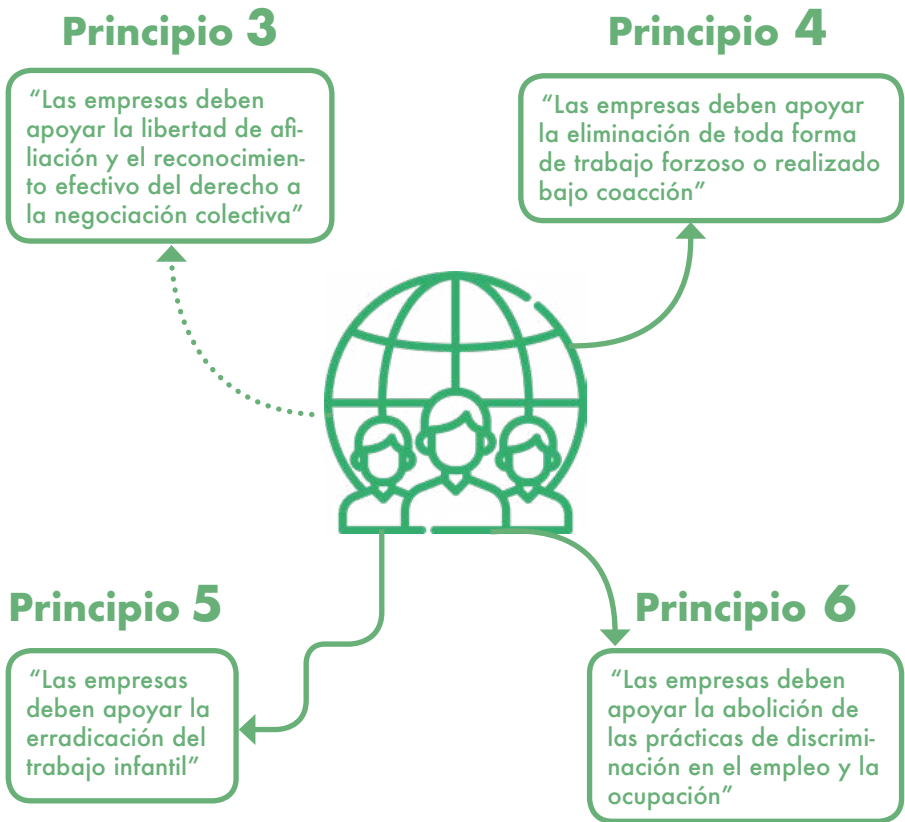
La empresa no cuenta con **mano de obra infantil** ni somete a ni somete a ningún trabajador a trabajos forzados.

► Evaluación de proveedores

Todos nuestros proveedores se encuentran ubicados en la Unión Europea o el Reino Unido, entendemos que cumplen la legalidad vigente en dichos territorios y que, por tanto, respetan los Derechos Humanos.

Todos nuestros proveedores han sido evaluados con carácter previo a la contratación o, bien de forma anual, si la empresa suministradora ya se encontraba registrada. Se recuerda a todas las empresas proveedoras de material, el compromiso de calidad y medio ambiente que rige la actividad de Toldos Gómez S.L. en toda su cadena de valor. El proveedor además de cumplimentar un cuestionario con obligaciones en este sentido, se obliga a remitir los Certificados de Calidad y Medio Ambiente en los que están certificados.

5.2 Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6)

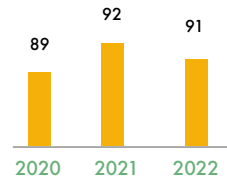


► Número de personas empleadas y cambios significativos

Para comprobar su evolución, y siguiendo el criterio utilizado en todo este documento de facilitar datos de tres anualidades, la información que se presenta a continuación compara para cada indicador los datos a 31 de diciembre de 2020, 2021 y 2022:

• N° de empleados/as:

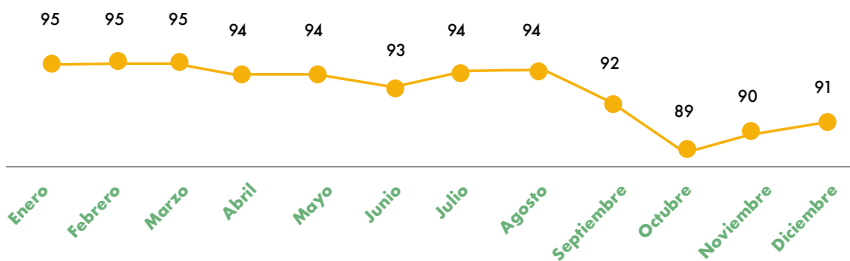
La plantilla disminuye en una persona respecto al año anterior.



Existen diversas dificultades en la captación del talento con motivo de las específicas funciones que realizan algunas personas trabajadoras, como son: instaladores, operarios y operarias de máquinas que requieren formación previa de soldadura de lona, de corte de lona y tejidos similares.... En este sentido, se fortalece este punto con la formación específica para la ejecución de estas funciones, llevando a cabo cada persona una carrera profesional interna en la empresa.

En el año 2022 hubo 10 personas que, por diversos motivos, causaron baja en la entidad (5 son hombres y 5 mujeres). Las causas de dichas bajas fueron: 5 bajas voluntarias, 2 despidos, una invalidez permanente y una finalización de contrato. En consecuencia, la puntuación de rotación corresponde a 10,75, que incrementa significativamente a la del año anterior.

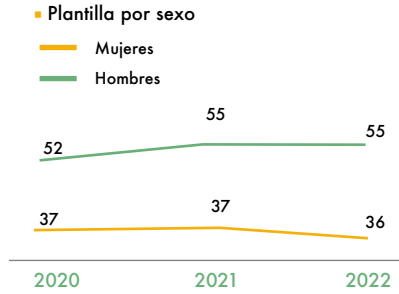
Las variaciones mensuales a lo largo del período reportado fueron las siguientes:



A diferencia de años anteriores, la estacionalidad que provocan algunas de nuestras líneas de negocio no aparece claramente reflejada en la gráfica de personas contratadas, ya que desde el inicio del año, el número es alto debido a la carga de trabajo arrastrada de meses anteriores. En el último trimestre, como es habitual, el número se reduce.

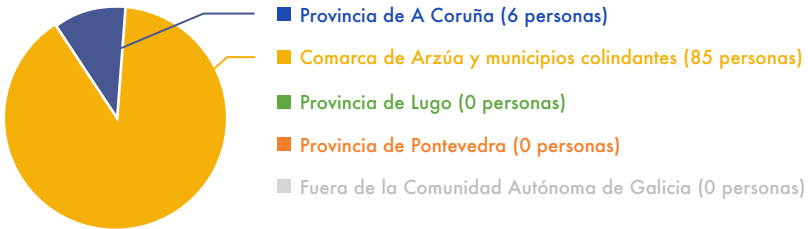
► Perfil de la plantilla

• **Género:** el porcentaje de **hombres sobre el total de la plantilla aumenta ligeramente del 59,78% al 60,44%**. Consecuentemente el de mujeres desciende poco más de un punto desde el 40,22% al 39,56%.



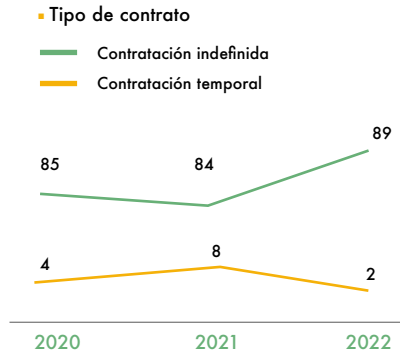
En el año 2022, al igual que en años anteriores, las personas trabajadoras de Toldos Gómez S.L. se distribuyen geográficamente como siguen:

• Número de personas trabajadoras por REGIÓN



• **Tipo de contrato:** la contratación indefinida ya habitualmente en niveles muy altos, se incrementa en 6,50 puntos alcanzando el 97,80% del total de la plantilla. La apuesta por la estabilidad en el empleo se manifiesta de manera evidente.

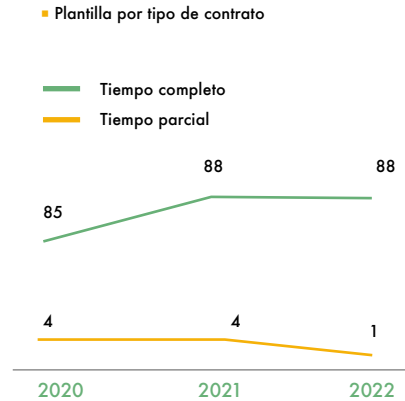
Además, seguimos apostando por facilitar la inclusión de los jóvenes al mundo laboral, y en 2022 hemos continuado impulsando acuerdos de colaboración con entidades del entorno para la realización de prácticas de sus alumnos y alumnas.



En el año 2022, la entidad Toldos Gómez S.L., cuenta con personas que no son trabajadoras de la entidad pero su trabajo está controlado por la organización: dos personas como becarias y un consultor externo.

Respecto de los altos ejecutivos (entendiendo como alto ejecutivo aquella persona que se rige por un contrato de alta dirección) destaca una persona, que coincide con el Consejero Delegado.

- **Jornada de trabajo:** En cuanto al tipo de contrato según el tiempo de trabajo, prácticamente se incrementa ligeramente el porcentaje de la plantilla que tiene jornada completa, pasando del 95,65 % al 96,70% del total*.



**No existen diferencias de prestaciones a personas trabajadoras a tiempo completo que no se dan a personas trabajadoras a tiempo parcial o temporales.*

► Convenio Colectivo

- En la empresa rige el **Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección** (código de convenio 99004975011981) según resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección y publicado en el BOE de 13 de mayo de 2022. A todas las personas trabajadoras le es de aplicación el Convenio colectivo mencionado.

- El Convenio Colectivo no introduce derechos más favorables que los establecidos en la legislación aplicable, por lo que, en su defecto, las

mejoras son introducidas por la propia empresa (medidas de conciliación, retribución variable y otros beneficios sociales que será explicados a lo largo de este documento).

- **Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales:** El Convenio Colectivo con carácter general prevé un plazo de preaviso de 15 días; sin embargo, de tratarse de una modificación colectiva de las condiciones de trabajo, las medidas que se adopten deberán ir precedidas de un período de consultas. En lo no dispuesto en el Convenio Colectivo, se aplica supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores.

► Remuneración:

Las remuneraciones de todas las personas trabajadoras (altos directivos, mandos intermedios y resto del personal) se analizan en la auditoría retributiva realizada de forma anual.

En cuanto a los miembros del Consejo de Administración (máximo órgano de gobierno de la sociedad) debemos distinguir entre los consejeros y consejeras dominicales (que representan a la propiedad y cuyo cargo ostentan de forma gratuita de los consejeros externos que perciben una remuneración mensual fija establecida por la Junta General de Socios y Socias. La remuneración del Consejero Delegado debe aprobarla

igualmente la Junta General de Socios y consta de una parte fija y otra variable, que depende del resultado económico de la sociedad.

- La ratio de compensación anual se calcula según la retribución anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana de la compensación total anual de todas las personas trabajadoras (excluida la persona mejor pagada). Corresponde a 4,31 puntos y sube ligeramente sobre el año anterior; concretamente, el ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual es de 14,63%.

► Beneficios sociales



- Existe una **póliza de seguros a favor de la plantilla de personal** (seguro colectivo de accidentes), en virtud de la cual se les garantiza que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización. En el caso de Toldos Gómez las condiciones de esta póliza superan lo establecido en el convenio de referencia, incrementando dicha cifra en 53.000 euros adicionales.

- La compañía ofrece de manera gratuita para el colectivo de trabajadores los **servicios de asesoramiento jurídico** de su departamento legal. A lo largo del año 2022 han recibido asesoramiento 16 personas.

- Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el **servicio gratuito de confección de la declaración de la renta (incluidos cónyuges o pareja)**. En el año 2022 han utilizado este servicio un total de 42 personas.

Otros beneficios que ofreció la compañía a los miembros de su plantilla a lo largo del periodo fueron:

- Acuerdos con empresas para que los trabajadores tengan descuentos en la adquisición de sus productos o servicios. Toda la plantilla es beneficiaria.
- Cesta de Navidad. Toda la plantilla es beneficiaria.
- Regalo de una participación en el sorteo de Lotería de Navidad. Se regala a todas las personas trabajadoras.
- Entradas gratuitas para los partidos que disputen como locales algunos de los clubes deportivos que patrocina la empresa. 7 personas se han beneficiado de ello.
- La empresa se hace cargo de las sanciones pecuniarias por multas de tráfico recaídas sobre personas trabajadoras conduciendo vehículos de empresa en horario laboral, siempre que se trate de infracciones por exceso de velocidad, mal aparcamiento o relacionadas con la carga del vehículo.
- Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situaciones justificadas, previa aprobación por la dirección. Han utilizado este servicio 20 personas a lo largo del año 2022

► **Igualdad de oportunidades, prevención del acoso y no discriminación.**

Todos Gómez, S.L. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada persona trabajadora y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Con este motivo, la empresa establece políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y colectivo LGTBI sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la compañía, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos.

El Código de Conducta y el Protocolo de acoso se integran dentro de la documentación que recoge el manual de acogida que se entrega a las nuevas incorporaciones.

EL PLAN DE IGUALDAD

Tiene como objetivos específicos incorporar la perspectiva de género a la gestión empresarial garantizando la igualdad de trato y oportunidades en mujeres y hombres en el acceso, selección, contratación, promoción, formación y demás condiciones laborales. Además, se promoverá la conciliación de la vida familiar, personal y laboral fomentando con ello la corresponsabilidad. Se promoverán acciones de sensibilización y formación a la plantilla y se velará por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización. Estos objetivos generales se concretan a través de una serie de objetivos específicos y medidas centradas en ámbitos concretos en el propio documento.

En el mes de octubre de 2022, se procede a la adaptación y actualización del II Plan de Igualdad con el objetivo de dar respuesta a las nuevas actualizaciones legislativas – Real Decreto 901 y 902 de 2020 por los que se regulan los planes de igualdad y su registro, y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres –. En el año 2023 se aprueba y registra en REGCON el III Plan de Igualdad con el código 15103292112023.



Año 2022: Adaptación II Plan de Igualdad

Año 2023: Aprobación y registro del III Plan de Igualdad.

EL PROTOCOLO DE ACOSO

tiene como objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, intervención y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar, si es posible, su solución dentro de la compañía.

Desde el año 2017 Toldos Gómez, S.L. cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso o discriminación que incorporó a su Código de Conducta y trasladó a toda su plantilla en aquel momento.



En el año 2022 NO se tramita ninguna denuncia que implique la activación del Protocolo de Acoso.

► Formación

La formación sigue siendo uno de los pilares de nuestras políticas de recursos humanos. Como tal, cuenta con un indicador específico en nuestro sistema de calidad (% de personas que reciben formación), con un valor mínimo aceptable (15%) y seguimiento semestral.

La formación y desarrollo del personal de la empresa tienen como objetivo principal el potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar los conocimientos técnicos de sus colaboradores/as para que puedan desarrollar sus tareas actuales y/o futuras.

Con la gestión de la formación se pretende:

- Contribuir a la consecución de los objetivos de Toldos Gómez.
- Apoyar el cambio y el desarrollo de la organización.
- Retener y desarrollar el talento y el potencial de cada persona.
- Mejorar la satisfacción de las personas de la empresa, consiguiendo un clima más positivo dentro de la organización.
- Disponer de un equipo motivado, eficaz y competitivo.



En el cuadro siguiente se resumen tanto el tipo de formación realizada a lo largo del año 2022 como el sexo de las personas trabajadoras receptoras de la misma:

Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	244	81	33,20%	166,00	68,03%
En el año anterior	118	25	21,19%	93,00	78,81%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	14,75	5,61	38,02%	9,14	61,98%
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	1342	510,25	38,02%	831,75	61,98%
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0	0,00%	0,00	0,00%

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Igualdad de oportunidades	6	6	100,00%	0	0,00%	F-Jefaturas superiores (17%) / E. Tec superiores (83%)
Absentismo laboral	2	1	50,00%	1	50,00%	F-Jefaturas superiores (50%) / E. Tec superiores (50%)
Riesgos Psicosociales	1	1	100,00%	0	0,00%	E. Tec superiores (100%)
PRL específico instalación	2	0	0,00%	2	100,00%	C2-1 Oficialía (100%)
PRL específico producción	1	0	0,00%	1	100,00%	C2-1 Oficialía (100%)
PRL PEMP	4	0	0,00%	4	100,00%	D- Jefaturas técnicas de equipo (25%) / C2-1 Oficialía (50,5%) / B-Especialista (25%)
Trabajo en equipo	6	1	16,67%	5	83,33%	F- Jefaturas superiores (17%) E- Tec superiores (83%)
PRL trabajo en alturas	1	0	0,00%	1	100,00%	C2-1 Oficialía (100%)
Gestión de herramientas de tarificador	1	1	100,00%	0	0,00%	D- jefaturas técnicas de equipo (100%)
PRL construcción básico de 60 horas	1	0	0,00%	1	100,00%	B-Especialista (100%)
PRL carretilla elevadora	2	0	0,00%	1	50,00%	C2-2 Oficialía/C2-1 Oficialía
Captación de clientes a través de web	2	0	0,00%	2	100,00%	C1-1 Oficialía (100%)
Formación herramienta de fichaje (Tántice)	3	3	100,00%	0	0,00%	E. Tec superiores (33%) / A-Auxiliar (33%) / D- Jefatura técnica de equipo (33%)
Iniciación a la efectividad personal con método Poher	6	1	16,67%	5	83,33%	F- Jefaturas superiores (17%) / E- Tec superiores (83%)
PRL riesgo eléctrico	7	0	0,00%	7	100,00%	B-Especialista (42%) / C1-2-Oficialía (58%)

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Formación interna:criterios de trabajo	14	0	0,00%	14	100,00%	D- Jefaturas tec de equipo (14%) / E-Tec superiores (14%) / C1-1 Oficialía espec(14%) / C1-2 Oficialía (58%)
Procesos y materiales textiles	1	0	0,00%	1	100,00%	C1-1 Oficialía (100%)
RCP	89	35	39,33%	54	60,67%	Todas las personas trabajadoras
Jornada TGM (trabajo en equipo, coordinación, igualdad)	87	33	37,93%	54	62,07%	Todas las personas trabajadoras
Formación interna del puesto	8	0	0,00%	8	100,00%	B-Especialista (50%) / C2-1 Oficialía(37,5%) / C2-2 oficialía (12,5%)

Es de relevancia incluir también una reflexión sobre la realización de estas formaciones:

- En horario laboral
- En el propio centro de trabajo

Toldos Gómez, S.L. compensa aquellas que no pueden realizarse en horario laboral con horas de descanso, y siempre que es posible las realiza en el propio centro.

Con el objetivo de mejorar las aptitudes de las personas trabajadoras así como para reforzar los valores que pretende conseguir la compañía, se celebra anualmente una jornada en la cual todas las personas trabajadoras luego de asistir a una conferencia vinculada al bienestar en el trabajo, entusiasmo, trabajo en equipo etc., se reúnen con la finalidad de realizar actividades conjuntamente. Este día es denominado como "Jornada TGM" y pretende mejorar valores como espíritu de servicio, trabajo en equipo, responsabilidad social, excelencia e integridad.

Las personas responsables de los órganos de Gobierno de la empresa asisten con frecuencia a conferencias, jornadas formativas informales y mesas, en materia de desarrollo sostenible. En concreto, gracias a consultorías externas especializadas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, y más concretamente con motivo de la participación en el Programa Responsabilízate (plan de asesoramiento gratuito de I Xunta de Galicia, en materia de cumplimiento de las obligaciones ASG y en el desarrollo de la RSE) las personas integrantes del Comité de Dirección, así como del departamento legal y de Recursos Humanos, tiene la oportunidad de asistir a formaciones en este sentido con frecuencia.

► Conciliación

En Toldos Gómez, S.L. creemos que nuestro personal debe lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada. No solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad y porque mejora la productividad, sino también porque tiene una incidencia positiva en la reputación de la empresa y permite atraer y motivar a los personas trabajadoras, así como conciliar imperativos económicos y bienestar.

Dentro de nuestras políticas de Responsabilidad Social Empresarial trataremos de potenciar aquellas medidas que van en esta línea y estudiar, en la medida que la actividad y la situación lo permita, la progresiva implantación de otras que fortalezcan nuestra apuesta por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de nuestros empleados.

El Plan de Igualdad actualmente en vigor incluye de manera específica una medida enfocada a promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la que se recogen expresamente las acciones que la empresa tiene vigentes actualmente. A continuación aparece el número de personas que se han beneficiado de cada una de ellas:

1 Adaptación de la jornada laboral a circunstancias personales o familiares:

Dar respuesta a situaciones del entorno próximo que, por imprevistas e excepcionales, requieren una mayor disponibilidad del trabajador o cambios en su distribución habitual de la jornada:

2 Personas.

2 Trabajo a tiempo parcial:

Trabajo a tiempo parcial: adaptar la distribución de la jornada a las necesidades de conciliación de los trabajadores: **2 Personas.**

3 Permiso parental:

Ninguna persona

4 Jornada laboral reducida:

Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener una retribución proporcionalmente inferior: **2 persona.**

5 Permiso por asuntos propios (ausencias retribuidas y no recuperables):

Los días que en este sentido establece el convenio colectivo se puede disfrutar por horas sueltas, no necesariamente en jornada completa: **Toda la plantilla.**

6 Programa de gestión de reuniones:

Celebrar las reuniones internas dentro del horario laboral establecido: **Toda la plantilla.**

7 Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar:

Los trabajadores pueden abandonar su puesto de tra-

bajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.

Toda la plantilla cuando lo necesita.

8 Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas:

Las personas trabajadoras -siempre después de consultarlo con su superior directo -pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los períodos vacacionales tradicionales:

Toda la plantilla.

9 Adaptación del trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, la persona trabajadora continúa en el puesto pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente: **3 personas.**

10 Cambio del puesto de trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad accidente o necesidades de conciliación familiar, al empleado se le facilita (temporal o incluso definitivamente, siempre que las necesidades organizativas lo permitan) nuevas funciones intentando ajustar el nivel de responsabilidad para una mejor relación con la capacidad y disponibilidad: **2 personas.**

11 Teletrabajo:

En aquellos casos que sea posible, con la aprobación previa de la Gerencia: **3 personas.**

12 Ante una causa familiar grave:

Se pueden adelantar vacaciones y asuntos propios del año siguiente: **Ninguna persona**

Asimismo, en la línea de avanzar en la implantación de medidas enfocada a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cabe destacar de manera especial que en octubre de 2022 se realizaron cambios en la distribución del horario de trabajo enfocados a una mayor concentración de la jornada laboral, estableciéndose en el área de producción la jornada continuada y en las otras áreas, medidas para disfrutar de al menos una tarde libre a la semana. Esta medida vino a sumarse a otra adoptada para el departamento de instalaciones en 2021, cuando se concentró en 4 días la jornada semanal de invierno.

► Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales

• A lo largo del año 2022 se produjeron **siete accidentes de trabajo con baja**, los tipos de lesión fueron:

- Esguinces y torceduras. **5 casos**
- Fracturas cerradas. **1 caso**
- Otros tipos de heridas y lesiones superficiales. **1 caso**

• Los días perdidos fueron 188*

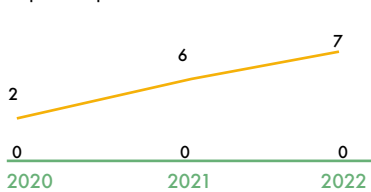
*los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.

• No hubo **ninguna enfermedad profesional**.

• El número de bajas en la plantilla ha aumentado un 16,67% en el último año, pasando de 6 a 7, siendo 4 por accidente en el puesto de trabajo y 3 en desplazamiento. Con ello el Índice de incidencia ha pasado de 65,57 en 2021 a 75,27 en 2022, y el índice de frecuencia de 37,47 a 43,01.

• El número de días perdidos por bajas ha aumentado un 50,40%, debido a que las bajas fueron ocasionadas por accidentes más graves que en el periodo anterior, pasando el índice de gravedad de 0,78 a 1,16 en el último periodo.

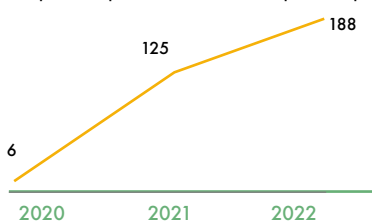
■ Bajas en la plantilla



— Accidentes de trabajo con baja
— Enfermedad profesional



■ Días perdidos por accidentes de trabajo con baja



► Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

El Sistema de Gestión de salud y seguridad en el Trabajo se rige por la ISO 45.001, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (con referencia SST-0142/2019, y válido hasta 18/10/2025). El SST tiene como finalidad última establecer la metodología para identificar, evaluar, registrar y mantener actualizados los riesgos de SST relacionados con los procesos desarrollados en TGM-Toldos Gómez, en condiciones normales así como actividades auxiliares o puntuales en el tiempo y las actividades subcontratadas, en caso de que proceda.

Al albor del Sistema de Seguridad y Salud se evaluarán los riesgos que puedan provocar a los trabajadores de la organización las empresas de su entorno, que se explicará en el epígrafe siguiente de la evaluación de riesgos.

El modelo organizativo de la Prevención de la empresa responde a las siguientes indicaciones:

- La Dirección asume la responsabilidad máxima de su definición y posterior aplicación.
- Los puestos intermedios, según queda definido en el organigrama de la empresa, adquieren la responsabilidad de su puesta en práctica y gestión en ámbito propio y específico de sus competencias.
- Los trabajadores, además de incorporar las actividades de Prevención y Protección como parte de sus tareas, adquieren el derecho a ser consultados y a tener una participación activa en la misma a través de los Delegados de Prevención de acuerdo a lo indicado en su nombramiento.
- La Dirección y los puestos intermedios contarán con el apoyo y asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno con el que haya contratado la actividad preventiva
- Siendo estas las líneas básicas, a lo largo del documentación de prevención aportada por el SPA se definen las funciones y responsabilidades en Prevención.

Además, el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo asegura una correcta consulta y participación del personal a través del Comité de Seguridad y Salud así como de la participación de las personas trabajadoras a través de su buzón de sugerencias o de las inquietudes que se planteen al trabajador designado.

En congruencia con todo lo expuesto, el SST está integrado también con la investigación de accidentes e incidentes y el seguimiento de las medidas correctivas implantadas, así como el método para efectuar la vigilancia de la salud (revisión médica anual llevada a cabo por el Servicio de Prevención ajeno el cual es obligatorio para las personas trabajadoras que realizan trabajos en altura y/o están expuestas a agentes químicos).

Por último, el SST garantiza la Coordinación de actividades empresariales con otras empresas encargándose de asegurar que los servicios realizados por entidades o personal externo contratado por TGM-Toldos Gómez, como titular del centro de trabajo, o que en las instalaciones que ejecute, se llevan a cabo según lo establecido en la legislación vigente. Para ello, la persona encargada de la Coordinación de Actividades Empresariales además de remitir a la empresa externa la documentación que exijan, recabará toda la documentación necesaria que evalúe los riesgos en las instalaciones externas así como las medidas que la empresa deberá adoptar con respecto de sus trabajadores. En lo que respecta al cumplimiento de los requisitos relacionados con empresas que acuden al propio centro de trabajo de Toldos Gómez se comprobará con la documentación exigida a la misma, que la entidad externa cumple con todos los requisitos de Seguridad social, medio ambiente, responsabilidad civil y seguridad en el trabajo.



► Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental para diseñar y desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud laboral, siendo una actividad imprescindible para prevenir los daños de forma eficaz logrando una planificación de la acción preventiva y, permitiendo establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, minimizando las lesiones y el deterioro de la salud. En toda evaluación se determinarán y evaluarán todos los riesgos existentes pues solo disponiendo de esa información se podrán establecer las medidas preventivas necesarias. Una vez establecidas dichas medidas, habrá que comprobar que garantizan un mayor grado de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores.



Las evaluaciones de riesgo serán realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno y se utilizará el procedimiento aportado por este Servicio. Se evaluarán los riesgos de los puestos vigentes así como los puestos de trabajo de nueva creación y se efectuará una actualización y seguimiento de la evaluación de riesgos con la finalidad de que este documento refleje la realidad vigente en cada momento.

Por otra parte, en lo que respecta a la **investigación de accidentes** o incidentes, se procederá, si es de aplicación, de acuerdo a lo indicado en el PLAN DE EMERGENCIA y, se informará al Responsable de Calidad, Medio ambiente y SST con el fin de que inicie la investigación correspondiente con la participación de los trabajadores e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, así como al técnico asignado del S.P.A. para que colabore en la investigación de los accidentes.

La investigación de sucesos se aplica a partir de la previa existencia de un suceso (accidente o incidente o peligro), y su finalidad es aprovechar la experiencia de los fallos o errores sucedidos para buscar soluciones a fin de que no se repitan.

Contempla los siguientes objetivos:

- Conocimiento de los hechos.
- Deducción de las causas productoras del suceso.
- Eliminación de causas para evitar su repetición.
- Aprovechar la experiencia para la prevención.



Es una de las técnicas que permite extraer una información útil con la que establecer dentro de un programa preventivo una serie de acciones concretas para reducir unos determinados tipos de accidentes para lo cual se tendrán en cuenta en el análisis trimestral de los mismos.

► Formación e información de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Formación

Con la finalidad de que cada persona trabajadora reciba una formación suficiente y adecuada en materia preventiva se realizaron las jornadas evidenciadas en el cuadro de formación referenciado en el apartado 5.2. Cumplimiento de las normas laborales.

Información

La información a los trabajadores se regirá por lo dispuesto en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales en:**

- Artículo 15, sobre principios de la acción preventiva.
- Artículo 18, sobre información consulta y participación.
- Artículo 22, sobre vigilancia de la salud.

La información directa a los trabajadores de los peligros y riesgos específicos y sus medidas preventivas que afecten a sus puestos de trabajo se realizará a través de la entrega de la documentación oportuna, solicitando acuse de recibo de los mismos y figura en la intranet de la empresa.

Además, en los comités de seguridad y salud se revisarán los posibles temas de información, tales como evaluaciones de riesgos, nuevos proyectos, índices de accidentabilidad, etc. así como una evaluación de si se cumple lo establecido en el plan de prevención.

Para la prevención o mitigación de los impactos negativos para la salud de los trabajadores se lleva a cabo un seguimiento de formación e información de los mismos. Así también, se procede a la consulta a los trabajadores en materia de SST, según de explicará a continuación.

La consulta a las personas trabajadoras en materia de SST se realizará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales, consultando decisiones relativas a la planificación y a la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la organización y el desarrollo de las actividades de protección a la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa – incluida la designación de las personas encargadas en las medidas de emergencia-, así como cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de las personas.



5.3 Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9)



► Sistemas de gestión ambiental

TGM – Toldos Gómez es una empresa preocupada y motivada por cuidar el medioambiente:

- En el año 2006 implantó un **sistema de gestión conforme a la ISO 14001**.
- Desde el año 2007 está adherida al **sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS)**.

El propósito de contar con un sistema de gestión ambiental conforme a estas dos normas (ISO 14001 y EMAS) es controlar y reducir el impacto de la actividad de la empresa en el

medioambiente, cumplir con la legislación y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión medioambiental.

Toldos Gómez S.L. ejecuta un programa de auditorías sobre las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y el Reglamento EMAS. La verificación externa es llevada a cabo por una entidad externa acreditada (AENOR). Adicionalmente, la entidad realiza la verificación interna.

Tanto la auditoría interna como la externa se realizan anualmente.

► Indicadores y resultados medioambientales

Toldos Gómez elabora, conforme a EMAS, una **completa declaración medioambiental**, disponible para el público en general en su página web en el apartado de sostenibilidad.

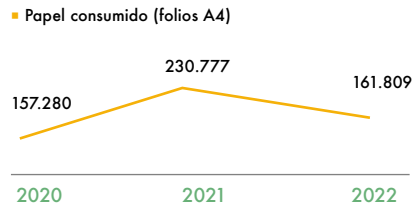
A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes. Es de recibo señalar que todos los indicadores analizados y reportados por la compañía en el año 2022 se contienen en la Declaración Ambiental, conforme EMAS, co-respondiente a dicha anualidad¹



1. Materiales

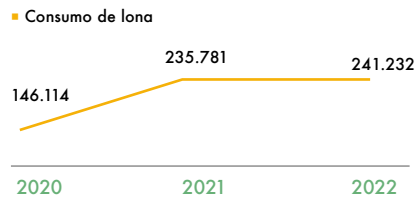
El papel

El papel consumido por la compañía ha descendido un 29,89% en 2022 con motivo de la digitalización paulatina de la documentación.



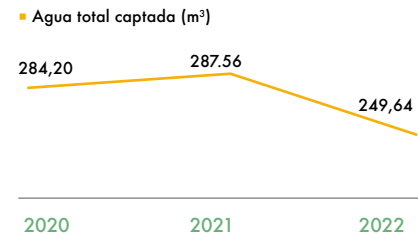
La lona

La lona es la principal materia prima empleada en el proceso de producción. En el año 2.022 su consumo se ha incrementado en un 2,31%.



2. Agua

Ha descendido el consumo de agua en el último año un 13,19%. Se pone especial cuidado en evitar el derroche de agua, asegurándonos de dejar bien cerrados los grifos después de usarlos y arreglando lo antes posible las averías detectadas.



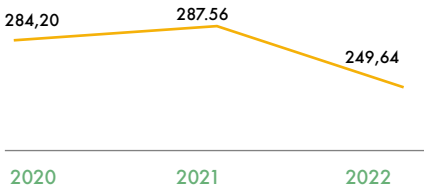
¹- En la declaración ambiental se analizan más indicadores (como por ejemplo, pintura, disolvente...). Para más información, conviene revisar la Declaración Ambiental del año 2022.



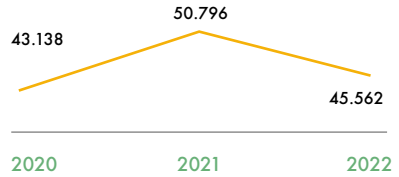
3. Efuentes y Residuos

Los residuos totales generados a partir de nuestra actividad han descendido este año un 10,30 %.

■ Volumen total de vertidos (m³)



■ Residuos totales generados (kg)



Los residuos son gestionados por gestores autorizados.

La generación de residuos se puede detallar de la siguiente manera:

GENERACIÓN DE RESIDUOS		2020	2021	2022	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	4510 kg	12080 kg	5210 kg	-56.87%
	Chatarra de hierro y acero	10610 kg	5880 kg	6240 kg	6.12%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	14 kg	9 kg	49 kg	444.44%
	Envases vacíos metálicos contaminados	142 kg	154 kg	237 kg	53.90%
MATERIAL IMPREGNADO					
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	6.690 kg	6.570 kg	5.389 kg	-17.98%
	Residuos de plástico	3.960 kg	5.680 kg	5.230 kg	-7.92%
	Residuos inertes industriales	5.817 kg	7.663 kg	10.207 kg	33.20%
	Residuos sólidos urbanos	7.463 kg	12.715 kg	12.900 kg	1.45%
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		3.890 kg	0 kg	0 kg	0,00%
RESIDUOS TOTALES GENERADOS		43.138 kg	50.796 kg	45.562 kg	-10,30%

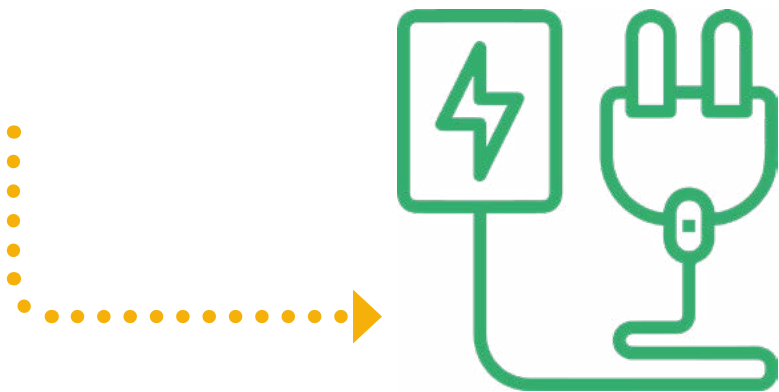
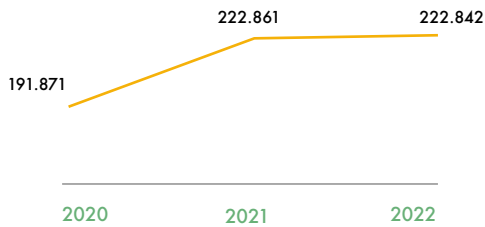


4. Energía

El combustible utilizado en la compañía para automoción se reseña más adelante en el apartado "transporte".

En cuanto al consumo de electricidad en los centros, ha descendido un 0,01% en el último año.

■ Electricidad consumida en los centros de producción (KWh)



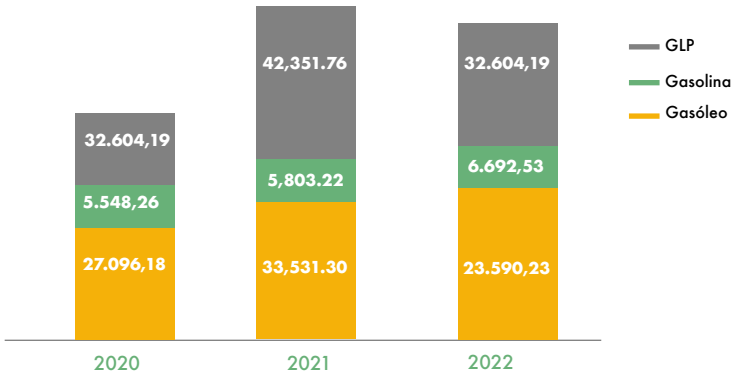


5. Transporte

Nuestra flota dispone de 8 vehículos propulsados por GLP, combustible más ecológico. Esto ha hecho que el consumo de gasóleo y por lo tanto las emisiones asociadas disminuyan, debido al uso de GLP en su lugar, que es ecológico y las emisiones asociadas de NOx CO₂ son muy bajas, lo que ayuda a mejorar la calidad del aire de núcleos urbanos.

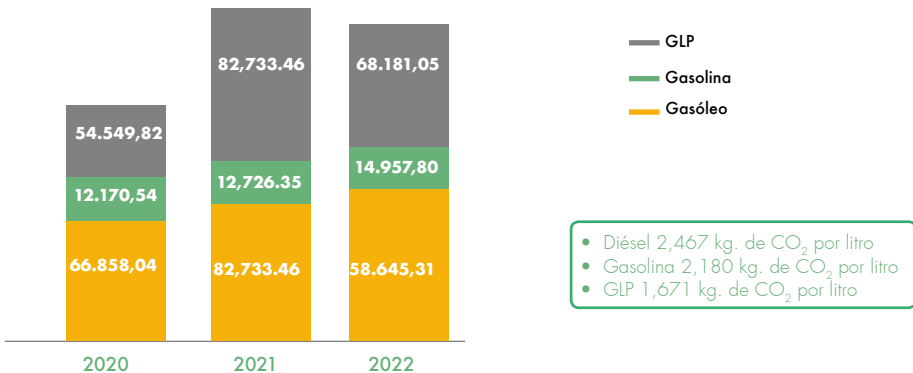
En el siguiente cuadro puede verse la evolución en los últimos tres años del consumo de cada tipo de combustible:

■ Consumo de combustibles (l)



En este otro cuadro, se pueden apreciar los kilogramos de CO₂ emitidos a la atmósfera utilizando un factor estadístico:

■ Emisiones derivadas del uso de combustibles (kg. de CO₂)





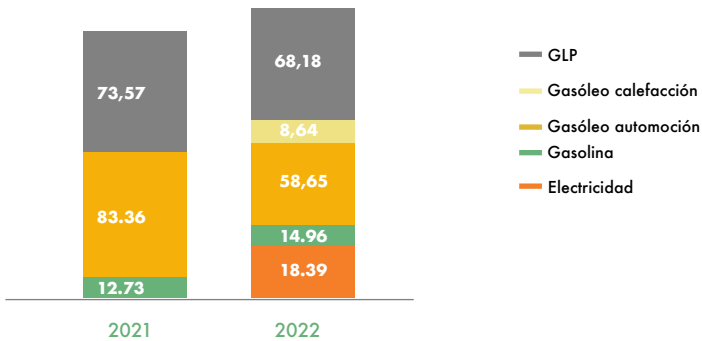
6. Cambio climático

El cálculo de las emisiones de CO₂ se ha realizado teniendo en cuenta el factor de emisión (FE) indicado por la oficina española de cambio climático del ministerio para la transición ecológica.

Las toneladas equivalentes del CH₄ y N₂O se calculan considerando el potencial del calentamiento global (GWP) según la norma ISO 14064:2019 y los poderes caloríficos inferiores (PCI) de cada combustible y los factores de emisión indicado en la oficina española del cambio climático del ministerio para la transición ecológica.

En 2022 ha descendido en un 0,64% el total de emisiones.

■ Emisiones derivadas de nuestra actividad (Tn CO₂ Eq)



7. Cumplimiento regulatorio

En los tres últimos años no hemos sido multados por incumplimiento de normativas o regulaciones medioambientales.

5.4 Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10)



Principio 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

► **Código ético y de conducta. Reglamento Consejo de Administración. Sistema de cumplimiento legal o compliance.**

- Existe un **Código de Conducta de obligado cumplimiento** para todo el personal de la organización, con un apartado de ética y otro de anticorrupción.
- El Consejo de Administración reunido el día 30 de marzo del año 2012, aprueba un Reglamento que rige las normas, relaciones y comportamiento de los miembros del Consejo de Administración.
- **Uno de los objetivos anuales para 2023 es la elaboración de un sistema de cumplimiento legal o compliance, constando ya el compromiso del Consejo de Administración de implantar y hacer cumplir este sistema en acta de 24 de marzo del año 2023.**
- En materia de Ciberseguridad y protección de datos, la empresa inicia en el año 2022 con la colaboración de una consultora externa,

una auditoría y adecuación de la entidad a la normativa de protección de datos. En el año 2022 se realiza una Fase de Diagnóstico Asistido y en el año 2023 se ejecuta una segunda y última fase en la cual la consultora externa realiza un plan personalizado e implantación de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.



► **Incidencias y no conformidades**

- Durante el periodo de reporte, nuestras herramientas para la detección de incidencias en el contexto de nuestro código ético y de conducta, **no han detectado ninguna incidencia.**
- Durante el periodo de reporte, no se reciben reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos de cliente.



6.0

COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL



6.1 Desarrollo del compromiso local

En el año 2022 de las 91 personas que había a 31 de diciembre, 85 personas tienen su domicilio en el municipio de Arzúa y alrededores.

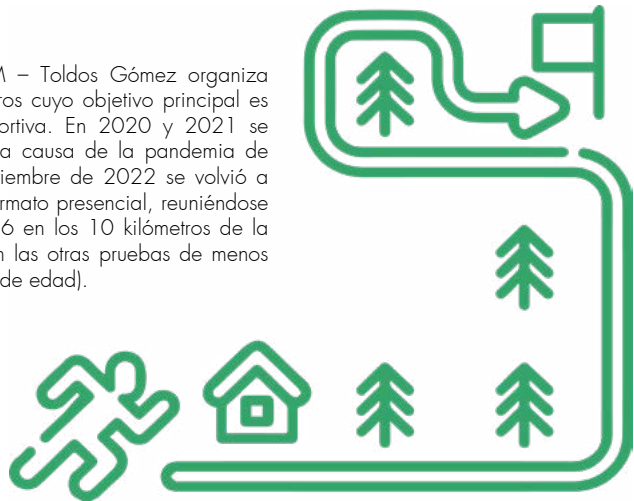
Durante el año 2022 se realizaron compras a 349 proveedores, estando ubicados el 50,14% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 44,41% en el resto de España y el 5,44% fuera de España. El importe total de pedidos cursados a proveedores en el año 2022 asciende a 2.723.185€; de ellos el importe que corresponde a proveedores de la provincia de A Coruña es de 649.420€.



6.2 Colaboraciones y acción social

► Carrera Clásica.

Desde el año 2017 TGM – Toldos Gómez organiza una carrera de 10 kilómetros cuyo objetivo principal es fomentar la actividad deportiva. En 2020 y 2021 se celebró en formato virtual a causa de la pandemia de COVID 19. El 10 de septiembre de 2022 se volvió a celebrar la carrera en su formato presencial, reuniéndose 325 personas inscritas (146 en los 10 kilómetros de la prueba absoluta, y 178 en las otras pruebas de menos distancia para los menores de edad).



► **Adicionalmente, a lo largo del período reportado se han realizado aportaciones a las siguientes entidades:**

- Obradoiro Club de Amigos del Baloncesto (CAB)
- Club de Fútbol O Pino
- SD Compostela
- CSD Arzúa
- Club Natación de Arzúa
- Arzúa Club de Fútbol Femenino
- Escuelas deportivas de Arzúa (EDA)
- Leis Pontevedra Fútbol Sala.
- Liga Gallega de Traineras
- Cabo de Cruz Boiro Voleibol
- SD Touro
- S.D. Río Sar
- Real Federación Gallega de Vela
- Club de Hockey Raxoi
- S.D. Pontecarreira
- Down Coruña

► **Afiliación a asociaciones con interés significativo.**

- AITEX, centro tecnológico (<https://www.aitex.es/>)
- Asociación de Empresarios de Arzúa
- APD (Asociación para el Progreso de la Dirección)
- Socio signatory de la Red Española de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

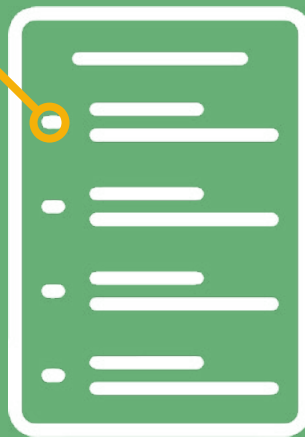
Índice de contenidos GRI

TGM – Toldos Gómez ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

En un ejercicio de transparencia hacia sus grupos de interés mediante la comunicación de sus impactos más significativos y su contribución al desarrollo sostenible, el Informe de Progreso del Pacto Mundial 2022 ha sido elaborado en consonancia con los principios para la elaboración de informes para definir los contenidos y la calidad de la información.

Para ello, se ha tenido en cuenta la determinación de los temas materiales identificando, priorizando y comunicando los impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos. Este proceso se ha llevado a cabo mediante la actualización y la realización de consultas con una participación directa e indirecta.

El informe de Progreso de Pacto Mundial del período correspondiente a la anualidad 2022 será verificado en noviembre del año 2023, por un tercero independiente -AENOR-.



ESTÁNDAR	CONTENIDO	INFORMACIÓN ADICIONAL	PÁGINA
GRI 1 Fundamentos			
GRI 2 Contenidos generales			
1. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES			
2-1	Detalles organizacionales		7-8, 22-24, 60
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		7-8
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		7-8, 72
2-4	Actualización de la información	No se ha identificado en periodos anteriores información con necesidades de corrección o cambios en los métodos de medición.	7-8
2-5	Actualización de la información	Declaración verificador	71
2. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		8, 28-29
2-7	Empleados		39-43
2-8	Trabajadores que no son empleados		41
3. GOBERNANZA			
2-9	Estructura de gobernanza y composición		18-23
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		23-24
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		25
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		24-25
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		26
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		26
2-15	Conflictos de interés		35
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		32-33
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		23-25, 45 a 47
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		32
2-19	Políticas de remuneración		42
2-20	Proceso para determinar la remuneración		42
2-21	Ratio de compensación total anual		42

4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5
2-23	Compromisos y políticas	21, 60
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	20-22 , 31-33, 60
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	31-33, 60
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	20-21, 31-33
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	59
2-28	Afiliación a asociaciones	63

5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	30-34
2-30	Convenios de negociación colectiva	41

► GRI 3 TEMAS MATERIALES

3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	12	
3-2	Lista de temas materiales	12	
3-3	Gestión de los temas materiales	Empleo de calidad estable y seguro	8, 32-35, 21, 40-43,60
		Atención al cliente y relaciones con los grupos de interés	14, 21, 34,46, 61
		Responsabilidad en la gestión del talento	21, 37, 41-42, 45
		Conciliación, igualdad y diversidad laboral	8, 21, 43-48
		Derechos humanos, cumplimiento y buen gobierno	8, 21,27, 31-35, 60
		Gestión de riesgos y crecimiento responsable	14-16, 24, 26-27, 31-35
		Gestión del cambio climático y la contaminación	15-16, 59
		Cadena de valor eficiente y responsable	29,37, 34-35
Gestión de recursos y residuos	15-16, 29, 56-57		
Desarrollo de comunidades y apoyo local	29, 33, 43-44, 62		

► GRI 200 Cuestiones económicas		
► GRI 201 Desempeño económico		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7,63
► GRI 202 Presencia en el mercado		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	40-41, 63
► GRI 203 Impactos económicos indirectos		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	63
► GRI 204 Prácticas de Adquisición		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	63
► GRI 205 Anticorrupción		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	27, 60-61
► GRI 300 Cuestiones ambientales		
► GRI 302 Energía		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	57-58
302-2	Consumo energético fuera de la organización	Actualmente, la organización no realiza mediciones ni seguimiento del consumo energético fuera de la organización
302-4	Reducción del consumo energético	57-58
► GRI 303 Agua y efluentes		
303-5	Consumo de agua	El abastecimiento de agua para su consumo y utilización procede de las redes municipales en las sedes de Bergondo, Santiago y el Parque Empresarial de Arzúa; sin embargo, el abastecimiento de agua en la nave de O Raído- Arzúa se capta de un pozo. 55
► GRI 305 Emisiones		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	58-60
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	58-60
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Actualmente, no se realizan medición de las emisiones de alcance 3.
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	58-60

► GRI 306 Residuos

306-2	Gestión de impacto significativos relacionados con los residuos	14-17 56-57
306-3	Residuos generados	56
306-4	Residuos no destinados a eliminación	56
306-5	Residuos destinados a eliminación	56

► GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores

308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	33, 63
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	En 2022, no se han identificado proveedores con impactos ambientales negativos. 33, 63

► GRI 400 Cuestiones sociales

► GRI 401 Empleo

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	39-42
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	39-42
401-3	Permiso parental	48

► GRI 402 Relaciones trabajador-empresa

402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	41
-------	---	----

GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo

403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	14-18, 50-52
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50-52
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	50-52
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo cubre a todas las personas empleadas de la compañía. 50-52
403-9	Lesiones por accidente laboral	49
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	49

► GRI 404 Formación y enseñanza

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	45-47
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	45-47
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	32,42

► GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	24-26
-------	---	-------

► GRI 406 No discriminación

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	43-44
-------	--	-------

GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva

407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	63
-------	---	----

GRI 408 Trabajo infantil

408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	63
-------	---	----

GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	63
-------	--	----

GRI 412 Evaluación de derechos humanos

412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	37-38, 63
-------	---	-----------

GRI 413 Comunidades locales

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	63
-------	---	----

GRI 414 Evaluación social de los proveedores


414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	63	Aunque se tienen en cuenta criterios de responsabilidad social en la evaluación de los proveedores, durante 2022 no se han contabilizado bajo este criterio.
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	33-35	

GRI 418 Privacidad del cliente


418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y de pérdida de datos del cliente	60-61
-------	--	-------

Declaración del verificador

Esta memoria de sostenibilidad 2022 ha sido verificada por un tercero independiente –AENOR– en los días 14 y 15 de noviembre del año 2023, tal y como consta en la declaración siguiente:



VERIFICACIÓN DEL INFORME SOBRE SOSTENIBILIDAD



VMS-2023/0037

AENOR ha verificado el Informe de Sostenibilidad de la organización

TOLDOS GÓMEZ, S.L.


concluyendo que el mismo se ha realizado conforme con los estándares de elaboración de informes GRI y proporciona una visión global de los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y de cómo los gestiona.

Título del informe: **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022 TGM-TOLDOS GÓMEZ**

Periodo objeto del informe comprendido entre: **del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022**

Domicilio en: **RAIDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES, 15819 - ARZÚA (A CORUÑA)**
Polígono Industrial TAMBRE - VÍA GALILEO, 7, 15990 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA 13, 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)
Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13, 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)

Emisión: 2023-12-01



Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel: 91 432 60 00 - www.aenor.com

Ubicación y datos de contacto

La ubicación de la sede principal de la empresa es:

Lugar Raído, San Vicente de Burres, 15819 Arzúa,
A Coruña, España.

Los datos de contacto, por si surgieran dudas sobre la memoria son:

Fátima Amboage Santos
Responsable de Cumplimiento Legal

981500202

rse@toldosgomez.com



TOLDOS GÓMEZ