

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023

TGM-TOLDOS GÓMEZ



**TOLDOS GÓMEZ**

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023

Conforme a los estándares GRI  
Verificada por AENOR



---

TGM-TOLDOS GÓMEZ

Julio 2024

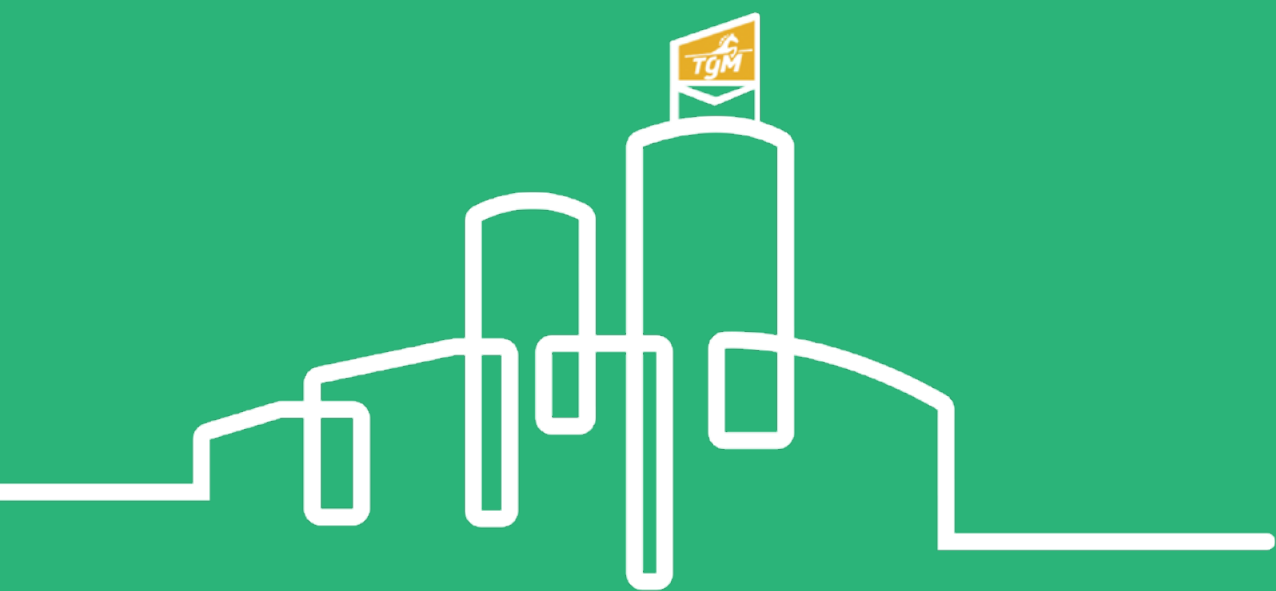
---



---

## CONTENIDOS

<b>1.0</b>	<b>Mensaje del director</b> .....	5
<b>2.0</b>	<b>TGM-Toldos Gómez, empresa sostenible</b> .....	6
	2.1. Resumen del año 2023 .....	7
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad .....	10
	2.3. Sistema de gestión certificado .....	14
<b>3.0</b>	<b>TGM – Toldos Gómez, la empresa</b> .....	18
	3.1. Historia de la empresa .....	19
	3.2. Misión, visión, valores .....	20
	3.3. Organigrama y estructura de gobierno .....	22
	3.4. Máximo órgano de gobierno .....	25
	3.5. Actividad .....	28
	3.6. Cadena de valor .....	29
<b>4.0</b>	<b>Grupos de interés y canales de diálogo</b> .....	30
	4.1. Grupos de interés .....	31
	4.2. Canales de diálogo .....	32
	4.3. Conflictos de interés .....	35
<b>5.0</b>	<b>Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial</b> .....	36
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2) .....	37
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6) .....	38
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9) .....	54
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10) .....	60
<b>6.0</b>	<b>Compromiso con el desarrollo local</b> .....	62
	6.1. Desarrollo del compromiso local .....	63
	6.2. Colaboraciones y acción social .....	64
	<b>Índice de contenidos GRI</b> .....	66
	<b>Declaración del verificador</b> .....	72



## 1.0 Mensaje del director



Arzúa, julio 2024

*El enfoque de gestión que tenemos desde siempre en TGM- Toldos Gómez se basa en perseguir la satisfacción de los principales grupos de interés (personas trabajadoras, clientela y propiedad). Esta forma de entender la empresa cristaliza en este documento que ahora presentamos: nuestra Memoria anual de Sostenibilidad.*

*Elaborarla, y entregarla después a las distintas partes interesadas es ya una práctica consolidada en TGM- Toldos Gómez, un ejercicio anual que nos obliga a hacer balance y nos ayuda a coger impulso con la mirada puesta en el futuro a largo plazo desde los puntos de vista social, ambiental y económico. Lo que es más nuevo (empezamos el año pasado con la memoria del año 2022) es someter este documento al escrutinio de una entidad ajena e imparcial que pueda certificar que esta Memoria nuestra, cumple con las exigencias del estándar internacional G.R.I. y la propia veracidad de los datos que reportamos.*

*Servirá también esta Memoria de Sostenibilidad como informe de Progreso de Pacto Mundial ya que, de nuevo, expresamos nuestro compromiso con sus 10 principios y reiteramos nuestra política de tolerancia cero con la corrupción.*

*Aquí queda pues, este documento que resume la evolución de TGM- Toldos Gómez a lo largo del pasado año 2023.*

**Esteban Raposo Gómez**  
Director Gerente  
TGM – Toldos Gómez

# 2.0 \_

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,  
EMPRESA SOSTENIBLE**



## 2.1 Resumen del año 2023

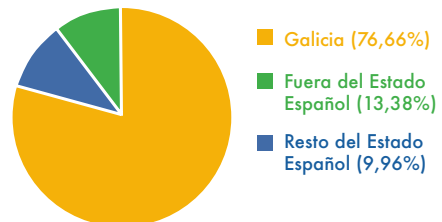
A continuación, se detallan las principales magnitudes económicas del año 2023 incluyendo los dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

	2021	2022	2023
Ventas netas	5.356.501,63€	5.556.837,09€	6.109.037,91€
Deuda a 31 de diciembre	3.690.588,41€	3.549.126,68€	3.313.870,33€
Patrimonio a 31 de diciembre	2.888.029,31€	2.992.016,60€	3.051.272,67€
Cifra de gastos operativos	2.818.097,25€	2.894.384,74€	3.156.844,75€
Valor de los sueldos y prestaciones a personas empleadas	2.333.426,90€	2.379.084,78€	2.610.853,29€
Pagos a proveedores de capital	167.470,60€	279.274,64€	173.522,82€
Subvenciones recibidas de administraciones públicas*	74.054,12€	38.104,80€	20.248,58€

\*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 Toldos Gómez S.L. Esta entidad no pertenece a un grupo de empresas ni ostenta % de participación en otras empresas.

### Las ventas del año 2023 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 Burres, CP 15.819. A mayores, Toldos Gómez S.L. cuenta con los siguientes centros de trabajo:

- 1) En Arzúa, Parque Empresarial, calle Talabarteros, parcelas 12-13;
- 2) En Santiago, Polígono do Tambre, vía Galileo, nº 20;
- 3) Bergondo, Polígono Industrial, parroquia de Cortiñán, parcela 7.

Desde 2017, la organización viene elaborando y publicando anualmente un Informe de Progreso de Pacto Mundial. El informe para el año 2021 se adaptó al estándar GRI - Global Reporting Initiative, siendo sometido el de 2022 a la verificación externa y cambiado su título a "Memoria de Sostenibilidad", es entonces esta memoria relativa a 2023 nuestra segunda verificada externamente conforme a G.R.I. y nuestro séptimo informe de progreso. Además, la empresa publica desde 2007 una declaración anual en el marco del Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) también verificada por un tercero independiente.

El 21 de septiembre de 2023 se depositaron en el Registro Mercantil las cuentas anuales de la sociedad, previamente auditadas y referentes al ejercicio 2022. Las cuentas del ejercicio 2023 fueron formuladas por el Consejo de Administración el 25 de marzo de 2024 y sometidas a auditoría externa. No existe divergencia entre este reporte de sostenibilidad y los estados financieros formulados por el Consejo de Administración.

### Los avances dignos de reseñar en materia de sostenibilidad a lo largo del período reportado en esta memoria 2023 son:

► Seguimiento del programa de Cumplimiento Normativo o Compliance, en concreto: elaboración de mapa de riesgos penales y difusión y sensibilización del programa Compliance entre las personas trabajadoras a través del Bolefín

trimestral. Además, a lo largo del año 2023 se redacta una actualización del Código de conducta de la empresa incorporando aspectos importantes como el compromiso contra la corrupción, la confidencialidad y la protección de datos, la ética y la transparencia y la comunicación de conflictos. Su publicación se llevó a cabo en el Manual de acogida en el primer trimestre del año 2024.

► En marzo, registro de la marca "Moheva", orientada a la comercialización a través de una página web (publicada en noviembre) de una nueva línea de productos fabricados con restos de producción y otros materiales que hasta ahora se gestionaban como residuos.

► En abril, adhesión a la "Alianza Galega polo Clima"

► Desde julio, envío de nóminas por correo electrónico a todas las personas trabajadoras que así lo consienten, para reducir el consumo de papel. En el mes inmediatamente anterior a la elaboración de esta memoria se enviaron 73 por correo electrónico y se entregaron 30 en papel.

► Participación en el programa "Responsabilízate" de la Xunta de Galicia, obteniendo el Sello de Empresa Responsabilízate con número de registro 23054 en septiembre de 2023 y válido hasta el 1 de septiembre de 2025.

► En septiembre, celebración de la VII Carrera Clásica TGM- Toldos Gómez, con 359 participantes.



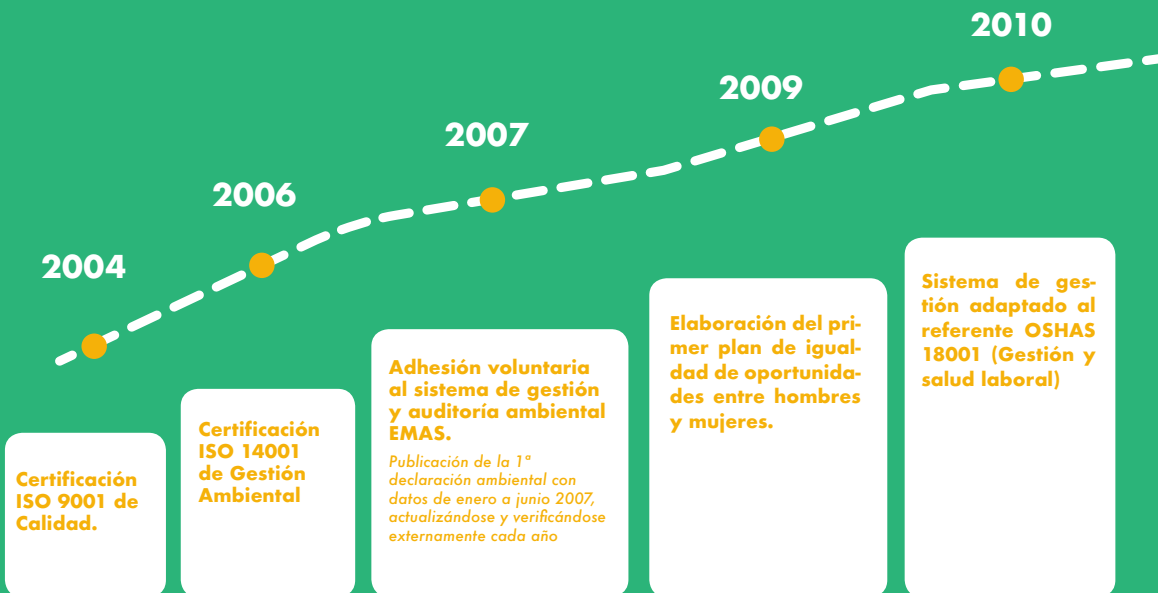
- ▶ En octubre, abono por primera vez a la plantilla de retribución variable, por haberse alcanzado el resultado presupuestado para el período enero – agosto 2023.
- ▶ Apertura de un canal ético en la web corporativa en noviembre.
- ▶ Revisión y actualización del Protocolo para la protección integral de la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. La aprobación de este documento por parte de la Comisión de Protocolo de Acoso es de octubre.
- ▶ Revisión y actualización del compromiso de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y el colectivo LGTBI en la aprobación del III Plan de Igualdad de Oportunidades. En este ámbito se reunió la Comisión de Valoración de Puestos de trabajo, se realizó un análisis retributivo y se consultó a la plantilla. La resolución de REGCON es de noviembre.
- ▶ Verificación en noviembre por AENOR de la memoria de sostenibilidad 2022 conforme al estándar GRI, publicación y distribución a los grupos de interés.

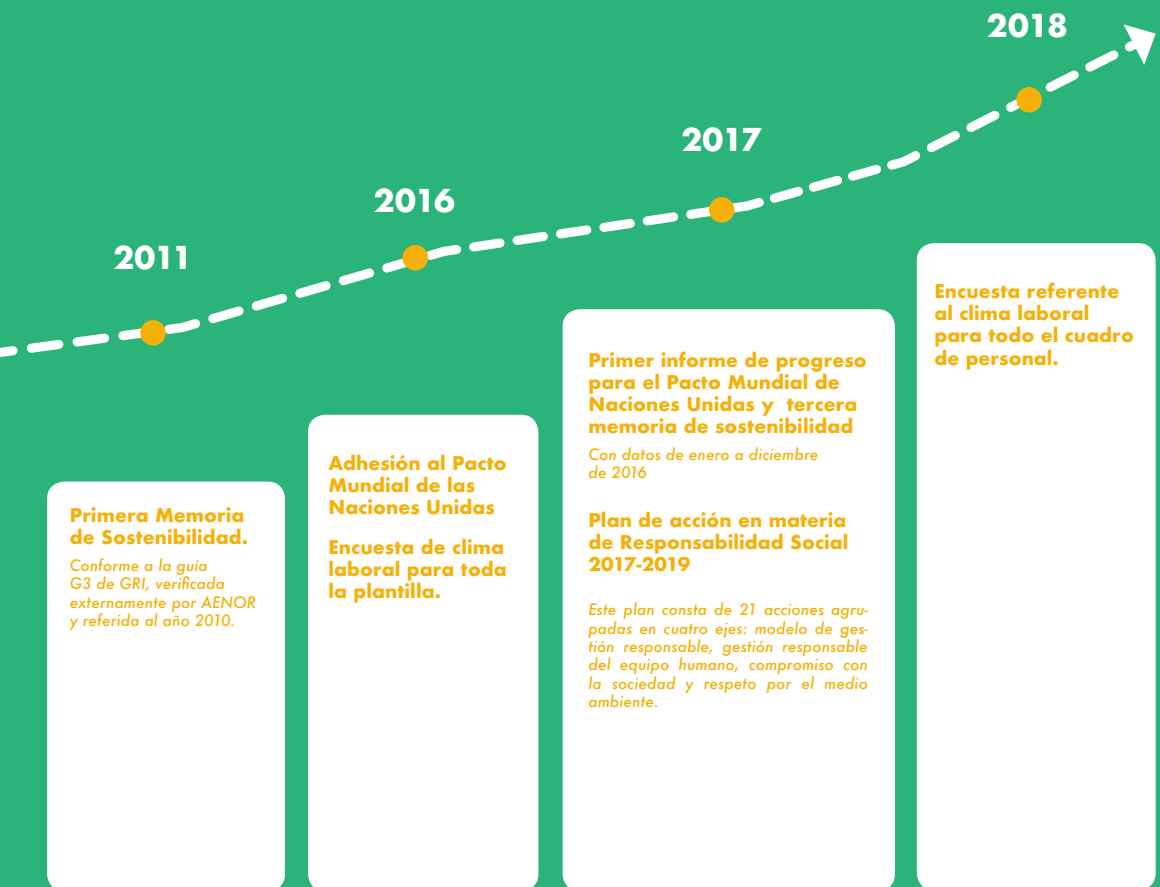
### A lo largo del presente año, en el que se elabora esta memoria (2024) cabe destacar:

- ▶ En marzo, instalación de paneles solares en la nave situada en el Polígono Industrial de Arzúa, calle Talabarteros, parcela 12-13.
- ▶ Organización de una ruta de senderismo en abril, dentro del “Plan de Salud y Bienestar” para la plantilla.
- ▶ En mayo, revisión, actualización, traducción al gallego y reparto a toda la plantilla del Manual de Acogida, que incluye el Código de conducta actualizado en 2023.
- ▶ En junio, consulta a todo el personal sobre el clima laboral a través de una encuesta anónima.



## 2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004 -2024





## 2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004 -2024



**Primera evaluación del desempeño para toda la plantilla.**

**Certificación ISO 45001 de Seguridad y Salud en el trabajo.**

**Plan de salud y bienestar para todo el cuadro de personal .**

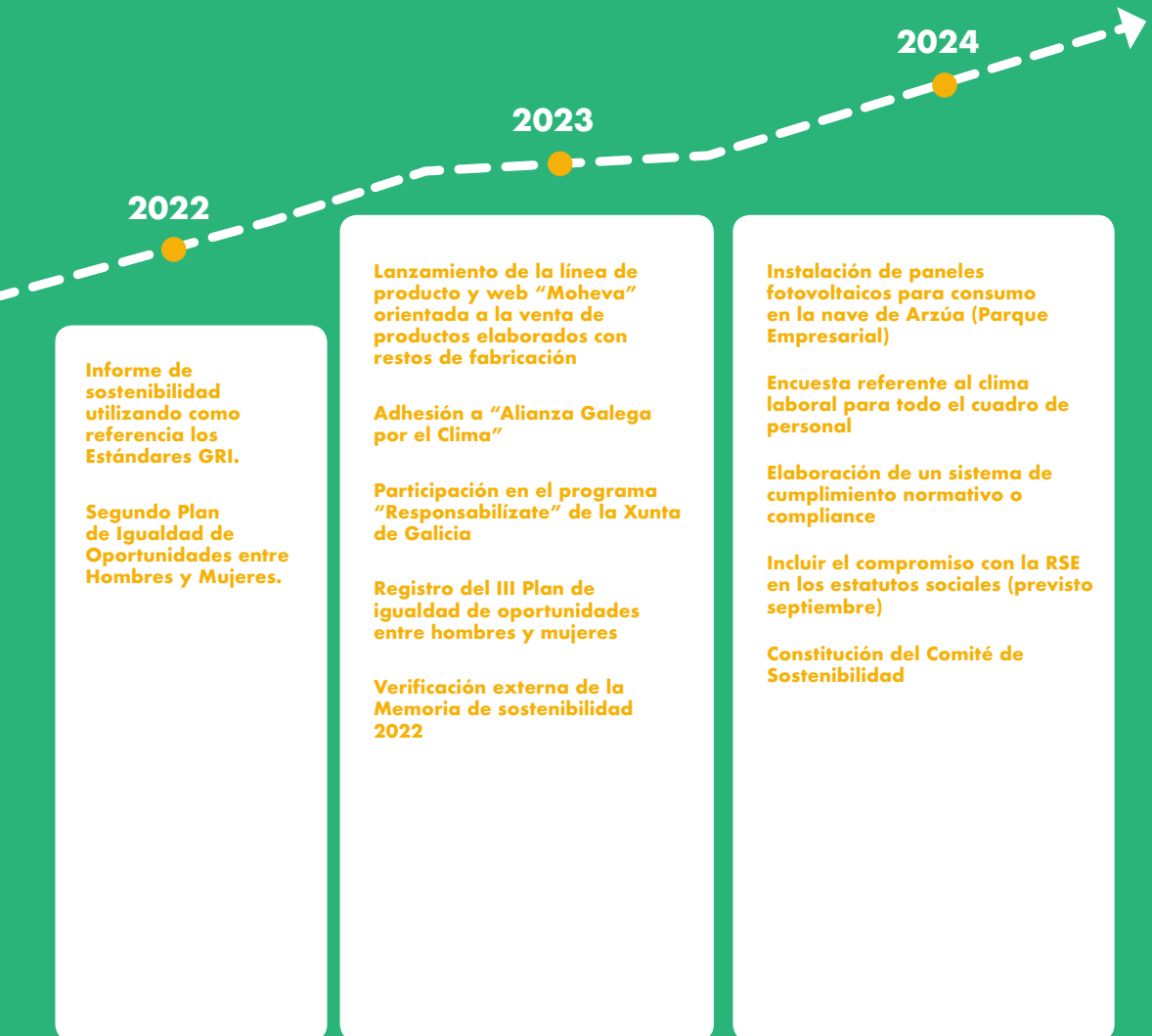
**Elaboración del segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

**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 ejes:**

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



"Para la elaboración del reporte de sostenibilidad se establece como paso prioritario fundamental la determinación de los asuntos materiales de la organización en relación con sus impactos más significativos. La actualización de los asuntos materiales se realiza con una consultora externa (período 2022-2025), en base a las opiniones de Taldos Gómez sobre el posicionamiento actual de la compañía y las tendencias y retos globales establecidos en el entorno. Se comparte un listado de 27 asuntos con los distintos responsables de los departamentos de la compañía, estos asuntos se definen según las características de la empresa y sus inquietudes. En los cuestionarios se recogen las perspectivas externas e internas de los colaboradores según los aspectos propuestos. A partir de las respuestas de los departamentos, se concluye con una matriz de materialidad en la que se tiene en cuenta tanto la importancia para los grupos de interés como para Taldos Gómez. Siguiendo esta matriz se extraen 10 asuntos relevantes como base para elaborar los ejes de trabajo y las líneas y se lleva a cabo una alienación de los estos asuntos más relevantes señalados en el párrafo siguiente con los indicadores más relevantes de GRI: 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.

En el año 2015, la ONU aprueba la Agenda 2030, sobre el Desarrollo Sostenible. La Agenda, que supone una hoja de ruta de las sociedades actuales, desarrolla 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas. La compañía Taldos Gómez está intentando avanzar en identificar y desarrollar cual puede ser su aportación para la consecución de estas metas. Se enfocan acciones en 6 áreas de trabajo que corresponden con los Objetivos de Desarrollo Sostenible centrados Igualdad de Género (ODS 5); Trabajo decente y Crecimiento económico (ODS 8); Reducción de las desigualdades (ODS 10); Producción y Consumo responsables (ODS 12); Energía asequible y no contaminante (ODS 7); y Acción por el clima (ODS 13).

Finalmente, la empresa reporta la información de esta memoria de sostenibilidad conforme a GRI Standards 2021, cumpliendo los requisitos exigidos en relación con los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización."

## 2.3 Sistema de gestión certificado

Desde el año 2004 TGM - Toldos Gómez funciona conforme a un Sistema de Gestión de la Calidad elaborado conforme a ISO 9001, una norma elaborada por la Organización Internacional de Estandarización cuya aplicación muestra el compromiso de esta empresa con la calidad, tratando de “hacer las cosas bien a la primera” y considerando la satisfacción de la clientela como un objetivo prioritario.

Una entidad certificadora acreditada (AENOR) evalúa anualmente este compromiso y la adecuación de la operativa diaria a los procedimientos del Sistema de Gestión de la Calidad y a la propia ISO 9001. El certificado de calidad ER-0546/2004 fue emitido por primera vez el 6 de abril del año 2004 y expira el 10 de junio del año 2025. Antes de esa fecha será otra vez renovado.

El sistema de gestión de la calidad, al albor de la satisfacción del cliente, revisa los comentarios recibidos en las redes sociales, las sugerencias que se comunican vía telefónica, WhatsApp o por cualquier otro medio, y procede a la resolución de disconformidades o reclamaciones. Dichos canales de diálogo ayudan 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 medio ambiente adaptó su sistema de gestión a la norma ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental) y certificó en el 2006 la conformidad de su sistema con esta norma. En 2007, se adhirió voluntariamente al sistema comunitario de gestión y auditoría ambiental (EMAS) con referencia VDM-07/043. El propósito es controlar y reducir el impacto de su actividad en el medio ambiente, cumplir con la legislación vigente y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión ambiental. La dirección, como resultado de dicho compromiso, elaboró una serie de pautas a seguir por toda la organización y sus empresas proveedoras, 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.





## 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, 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.**

que se realiza/n en: **RAÍDO, 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 13. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)**  
**Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)**

Fecha de primera emisión: 2006-06-30  
 Fecha de última emisión: 2022-06-10  
 Fecha de expiración: 2025-06-10



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





  
 Rafael GARCÍA MEIRO  
 Director General





La salud y la seguridad de las personas que trabajan en TGM -Toldos Gómez es otra de las prioridades de la organización y, desde el año 2010, cuenta con un sistema de gestión integrado (calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo) basado en normas internacionales que tratan de asegurar su cumplimiento. Desde 2019, la entidad cuenta con 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 2025.

Original de Buenas Prácticas



**AENOR**  
Confía



## 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 trincaje 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. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)  
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA 11. 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:2022-10-18  
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







3.0 \_

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,  
LA EMPRESA**



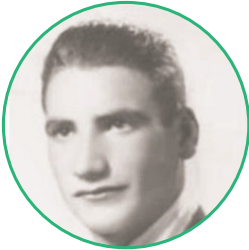
## 3.1 Historia de la empresa



**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 Rei 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, quien empezó así a dirigir y a desarrollar el negocio de la 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, nombrando responsable de esta 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**

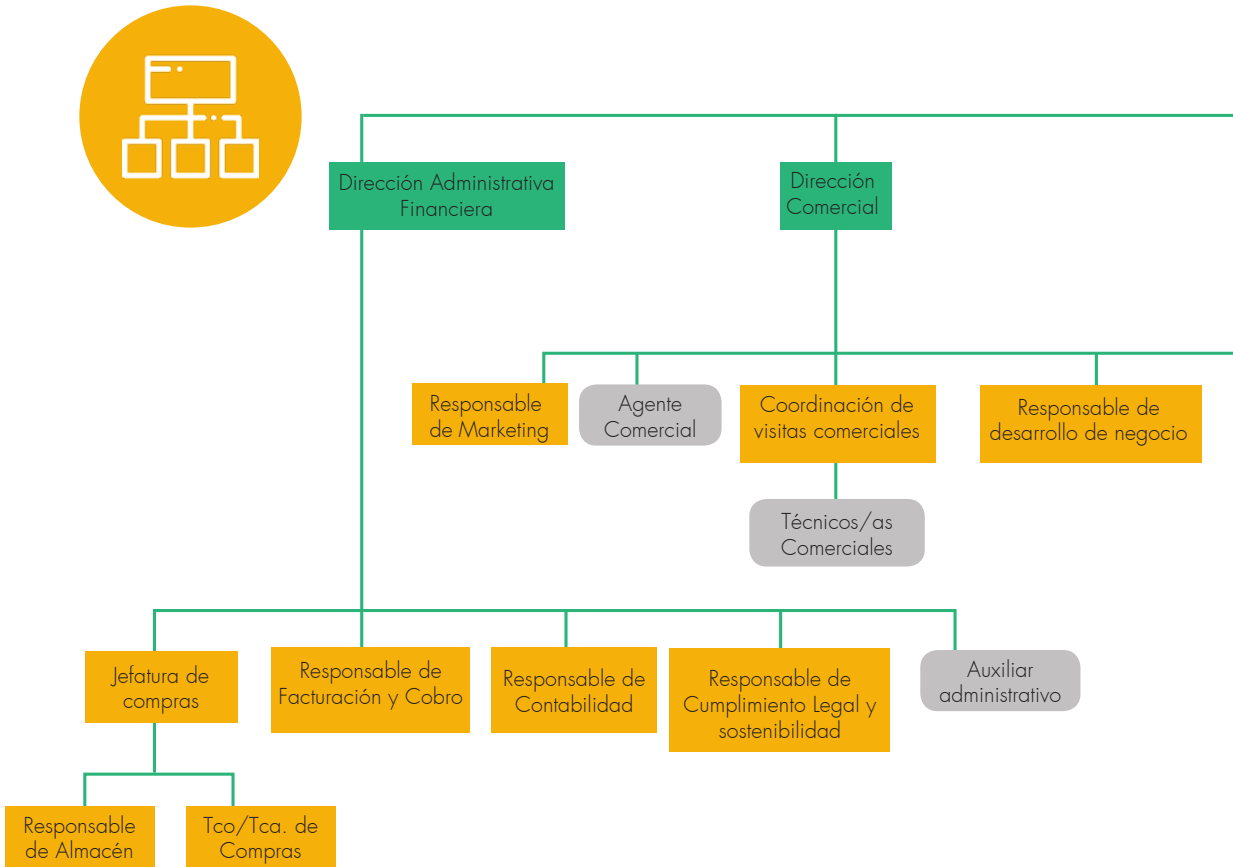
Promover una cultura empresarial en la que todas las personas de la compañía puedan contribuir a la incorporación de nuevas ideas que provoquen cambios en los modelos de negocio, en los procesos, en la organización, en los productos o en la comercialización, con el fin de mejorar, ser más creativos y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

## **Compromiso y política.**

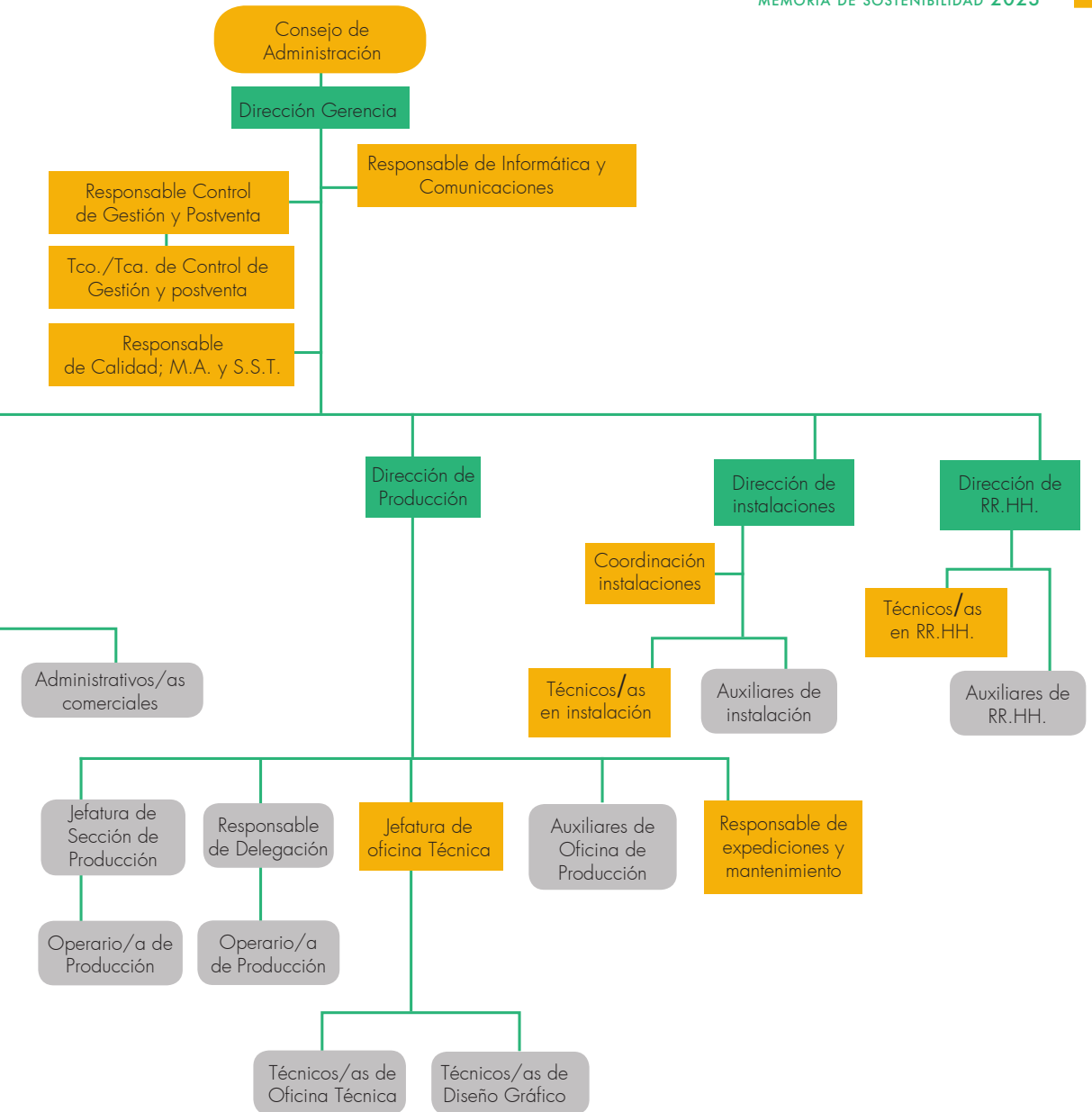
Toldos Gómez S.L. se compromete e insta a todas las personas que forman parte de la plantilla a:

- 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 post - venta 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 su actividad, fomentando el máximo compromiso de éstos con esta política y los objetivos de la empresa, recurriendo para ello a la consulta y participación de 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 costo posible.
- Seleccionar y evaluar a nuestras empresas proveedoras 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 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 fue aprobado en la reunión del Consejo de Administración del día 25 de marzo del año 2.024.



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** expresa la propiedad, 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 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: Comité de Calidad, Comité de Medioambiente, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Sostenibilidad.

► **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 del cliente y las 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 y está compuesto por 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 (establecidos en la revisión de dirección), las no con-

formidades, la retroalimentación de la clientela y las 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.

► **El Comité de Sostenibilidad** se constituyó el 19 de marzo de 2024 y, desde entonces, se reúne trimestralmente participando en él la responsable de cumplimiento legal y RSE, la responsable de calidad, medio ambiente y prevención, el director de RRHH, la responsable de marketing, la responsable de compras y el director gerente. En este comité se revisan e impulsan los planes de acción de la organización en materia de sostenibilidad y se coordina la elaboración de la Memoria de sostenibilidad.

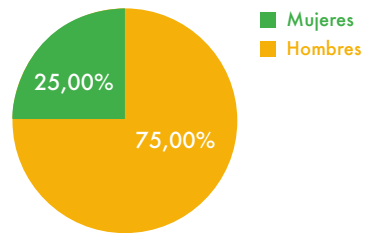


## 3.4 Máximo órgano de gobierno

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 y consejeras, 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 Mourentán Brea, en representación de Mourentán S.L. con CIF B-70.017.355, profesional externo, en calidad de vocal (nombramiento 14/12/2017).**
- ▶ **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**, 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 las 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 y que sea inferior a 150.000 euros. Estas limitaciones no causarán efectos frente a terceras personas.

#### ► Función

El Consejo de Administración es el órgano colegiado que rige y administra la vida de la sociedad. El presidente, el secretario y los vocales de este órgano, carecen de funciones ejecutivas reservándose dichas facultades al consejero delegado. A la hora de la ejecución de las funciones de los órganos de gobierno y con la finalidad de evitar conflictos de intereses en la Junta General de Socios, así como en el Consejo de Administración, destaca, por un lado, el Protocolo familiar, el cual entró en vigor el 11 de marzo del 2006, y, por otro lado, del Reglamento del Consejo de Administración aprobado en reunión del Consejo de Administración el 30 de marzo del 2012. El Consejo de Administración ostenta la competencia a la hora de definir el propósito, los valores, la misión, las políticas y las estrategias relacionadas 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 la 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), qué recursos se requerirán, quien será responsable, cuándo se finalizará (pudiendo emplearse un Diagrama de GANT 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 de este 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 2025, incluirá un proceso de diligencia debida mediante el cual se identificarán, prevenirán, mitigarán y explicarán los impactos negativos reales y potenciales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y corrupción, entre otros. Es de recibo señalar que, durante el año 2023, se procede a la elaboración del mapa de riesgos legales y penales y se difunde, sensibilizando a las personas trabajadoras a través de Boletines trimestrales de la importancia del compliance, requisitos y prevención de delitos. En este sentido, al albor del Programa de Cumplimiento normativo, se elaboró en 2023 el nuevo código de conducta, que se incorporó al Manual de Acogida que se actualizó en 2024.
- ▶ 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 el 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 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 (clientela, representantes de las personas trabajadoras, personas propietarias, autoridades locales, empresas proveedoras incluyendo las empresas proveedoras de capital). Desde 2023, la memoria es verificada externamente por una entidad externa de evaluación, AENOR. 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. Es un completo informe, auditado externamente, que recoge: la política de empresa, la descripción del sistema ambiental de la organización, la 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 ambientales.

## 3.5 Actividad

TGM Toldos Gómez se dedica al 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.

Adicionalmente, desde noviembre de 2023, cuenta con la marca MOHEVA que, a través de la tienda de internet moheva.es comercializa productos fabricados con restos de producción y otros materiales que hasta ahora se gestionaban como residuo.



► La comercialización de sus productos se realiza, además de por los canales tradicionales, a través de cuatro 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 con plotter de tintas solventes sobre multitud de soportes (lonas, textiles, papel, vinilo, rejilla, view thru, látex, etc.) y rotulación con pintura y máscara de vinilo de corte.



► **Confeción de textiles técnicos.** Confección 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 empresas proveedoras:** consumo de materias primas y otros recursos no renovables en su proceso productivo, generación de residuos, relaciones laborales de las empresas proveedoras con sus personas trabajadoras, subcontratistas y empresas proveedoras.

► **En transporte:** consumo de combustible y emisiones.

► **En centro productivo Toldos Gómez:** consumos de recursos no renovables, generación de residuos, seguridad y salud de la plantilla.

► **Instalación:** riesgos de trabajo en altura, residuos generados durante la instalación.

► **Clientela:** posibilidad de generación de residuos (lona, aluminio) finalizado el ciclo de vida del producto.

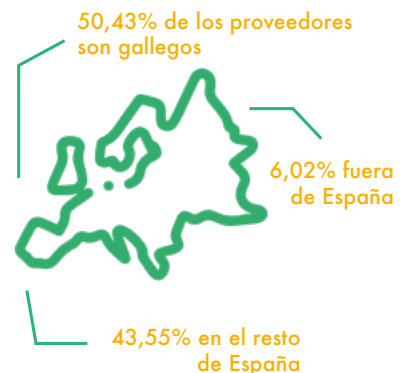
► Durante el año 2023 se realizaron compras a 349 empresas proveedoras, estando ubicados el 50,43 % en la Comunidad Autónoma Gallega, el 43,55 % en el resto de España y el 6,02 % fuera de España.

► Las empresas proveedoras dadas de alta en el año 2023 ascienden a 24; de ellas, son 7 empresas locales (domiciliadas en la provincia de A Coruña).

► El importe total de pedidos a empresas proveedoras en el año 2023 asciende a 3.312.101€; de ellas, el importe que corresponde a empresas proveedoras locales es de 638.166€.

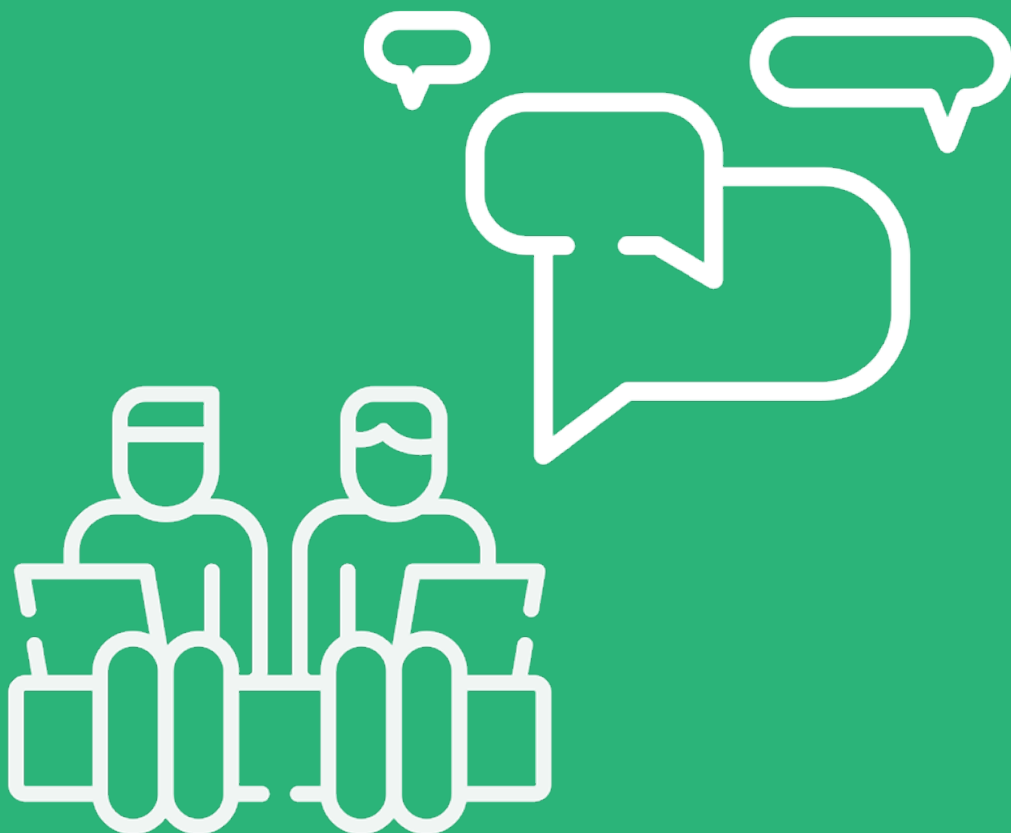
► Se exige a las empresas proveedoras y suministradoras de material, el cumplimiento en las normas de calidad (ISO 9001), medioambiente (ISO 14001) y seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001).

### 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:



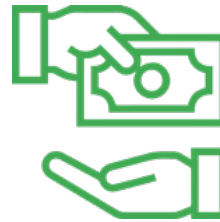
Familia propietaria



Sociedad



Empresas proveedoras



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 del cliente como un objetivo prioritario. Se registran sistemáticamente todas las reclamaciones y felicitaciones recibidas de este grupo de interés y se responden todas las reseñas y mensajes recibidos a través de redes sociales. Los clientes pueden comunicar cualquier inquietud crítica o impacto negativo mediante la página web de <https://www.toldosgomez.com>. Además, y tal y como prevé la legislación, la clientela tiene a su disposición hojas de reclamaciones y un canal ético que permite denuncias anónimas.

anónima) si lo desean. En el momento en que una persona trabajadora abandona la organización, se le ofrece la oportunidad de mantener una entrevista de salida con personal del área de RR.HH.

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. El director gerente de la empresa será sometido, como el resto del personal, a una evaluación de desempeño, utilizándose en su caso, un “modelo 360º”.

En cuanto al derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, la empresa lo respeta y, para ello, se realizan reuniones de manera regular y periódica (con carácter trimestral) con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en las que se tratan todos aquellos temas que se consideren de relevancia tanto para la RLPT como para la dirección. A todas las personas integrantes del Comité de Empresa se les entrega copia de la Memoria de Sostenibilidad. El 20 de diciembre de 2023 se celebraron elecciones sindicales para la renovación del Comité de Empresa tras cuatro años de mandato.

### ► 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 una persona que la tutorice 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. Desde 2023 existe un canal ético en la página web que pueden utilizar las personas trabajadoras (incluso de forma

Cuando se considera necesario, se realizan encuestas entre la plantilla, 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 %. En junio de 2024 se consultó al



personal sobre el clima laboral, con una participación del 71,3%.

Con la finalidad de detectar impactos negativos reales y potenciales, se habilitan canales de diálogo con personas trabajadoras, bien a través de la entrevista de acogida o de salida (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 del talento, la cual se ve reforzada. En los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo se 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 la 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 mejorar, evolucionar y obtener beneficios para la sociedad y se consigue con la contratación de personas trabajadoras en el contorno de la sede social de la empresa, empresas proveedoras locales, patrocinios y realización de actividades locales como la Carrera Clásica TGM.

#### ► Propiedad



Las personas propietarias expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios. Todos los socios y socias reciben una copia impresa de la "Memoria de sostenibilidad". Durante el año 2023 ha habido una reunión.

#### ► Familia propietaria



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

#### ► Empresas proveedoras (suministradoras y contratistas):



Se realiza una evaluación anual de las empresas proveedoras, con traslado a las mismas de las incidencias más relevantes detectadas durante dicha evaluación. El departamento de compras se reúne con asiduidad con representantes de las empresas proveedoras y en esas reuniones está muchas veces presente la dirección gerencia. Si se detecta a través de la evaluación y seguimiento de la entidad proveedora algún impacto negativo, se adoptará la decisión de cambio de empresa proveedora.

#### ► 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) y, además, las personas que representan a 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. A continuación, se relacionan los grupos de interés y los canales de diálogo con ellos. La principal novedad en todos y cada uno de los canales de diálogo con los grupos de interés es la integración del canal ético, en cumplimiento con la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (<https://toldosgomez.com/corporacion/canal-etico>).

## Grupos de interés

## Canales de diálogo

## Grupos de interés

### Clientela

- 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.
- Canal ético

### Familia propietaria

- Consejo de familia
- Canal ético

### Personas empleadas

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

### Empresas proveedoras (suministradores y contratistas)

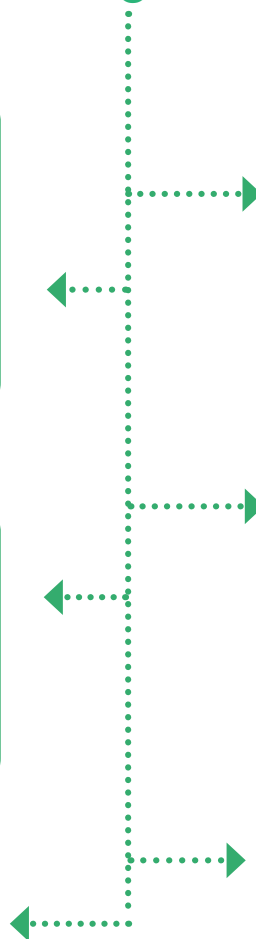
- Evaluación anual
- Canal ético

### Personas propietarias

- Junta General de Socios y Socias
- Canal ético

### Proveedores de capital

- Envío de información económica financiera
- Operativa diaria
- Personal
- Canal ético



## 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 estos los documentos correspondientes y velándose por su cumplimiento:



### ► 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, entidades proveedoras, 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, manteniendo estos principios en las relaciones internas y externas.

El código de conducta se inserta en el Manual de acogida, un documento informativo entregado a cada persona trabajadora al incorporarse y que contiene información de la empresa en todos sus aspectos (recursos humanos, código de conducta, calidad, prevención y gestión ambiental).

Concretamente, a lo largo del año 2023 se redactó una actualización del código de conducta de la empresa incorporando aspectos importantes como el compromiso contra la corrupción, confidencialidad y protección de datos, utilización de equipos informáticos y acceso a internet. Esta nueva versión se insertó en el nuevo Manual de acogida entregado a todas las personas trabajadoras en el año 2024.



### ► 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/a deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle directa o indirectamente involucrado, por si mismo o a 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

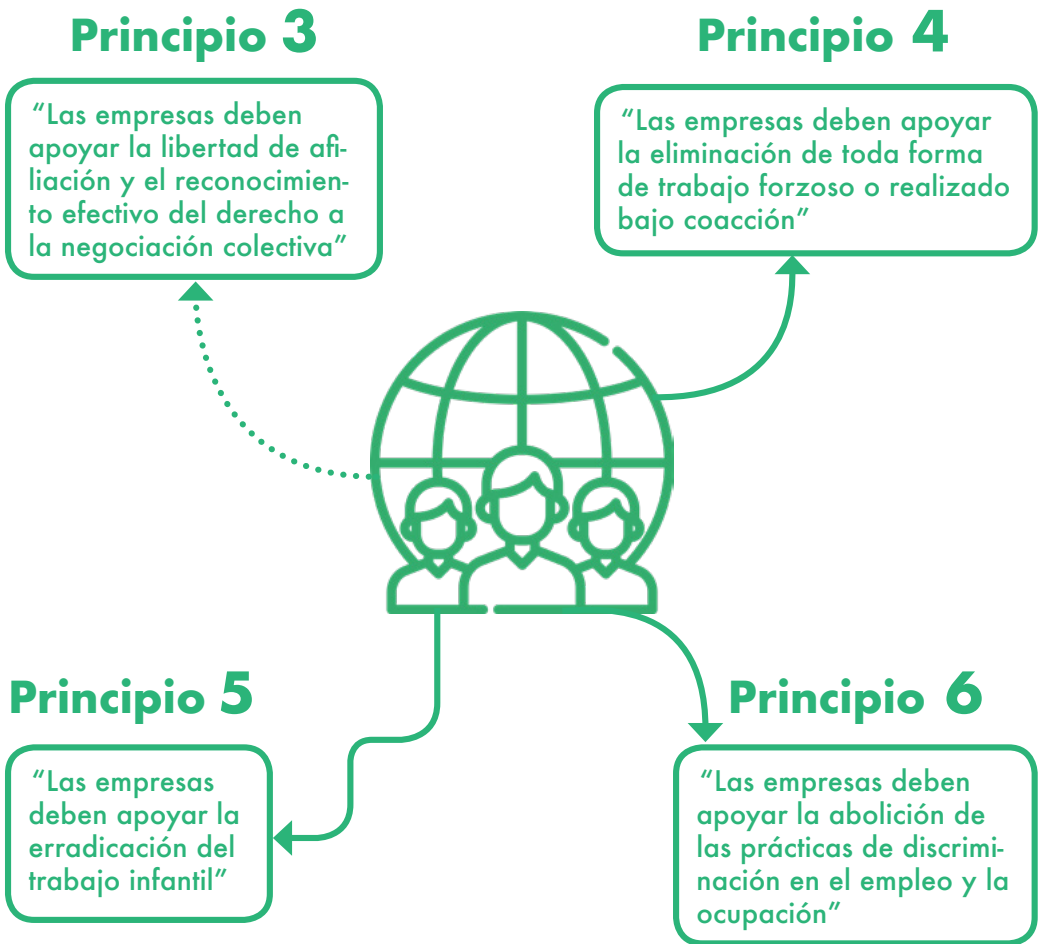
La empresa no cuenta con mano de obra infantil ni somete a ninguna persona trabajadora a trabajos forzados.

### ► Evaluación de empresas proveedoras

Todas las empresas proveedoras se encuentran ubicadas en la Unión Europea o el Reino Unido, en consecuencia, se entiende que cumplen la legalidad vigente en dichos territorios y que, por tanto, respetan los derechos humanos.

Todas las empresas proveedoras han sido evaluadas bien en el momento del alta de una empresa suministradora o, bien anualmente, si dicha empresa ya está activa, se recuerda el compromiso de calidad y medio ambiente que rige la actividad de Toldos Gómez S.L. en toda su cadena de valor. Estas empresas se obligan a cumplimentar un cuestionario con indicaciones en este sentido, y, además, deben de remitir a Toldos Gómez S.L. 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)

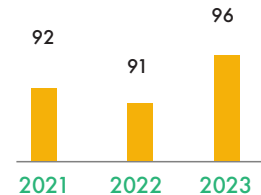


### ► Número de personas empleadas y cambios significativos

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 2021, 2022 y 2023.

### • N° de empleados/as:

La plantilla aumenta en cinco personas respecto del año anterior:.



La compañía se esfuerza por ofrecer un entorno que permita poner en valor y desarrollar el talento de las personas trabajadoras. Para ello tiene líneas de actuación en diversos ámbitos, entre otras, las siguientes:

- Plan de acogida en el momento de incorporarse a la compañía que incluye el nombramiento de un tutor/a, la formación específica necesaria o el calendario de seguimiento de la adaptación al puesto.
- Salud y bienestar en el trabajo, promoviendo un entorno de trabajo favorable a la salud y al bienestar de nuestras personas trabajadoras: realización periódica de encuestas de clima, análisis de riesgos psicosociales, plan de salud y bienestar.
- Políticas de Igualdad, entorno libre de cualquier tipo de acoso o discriminación y medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.
- Formación: la organización de programas de formación es uno de los pilares de nuestras prácticas

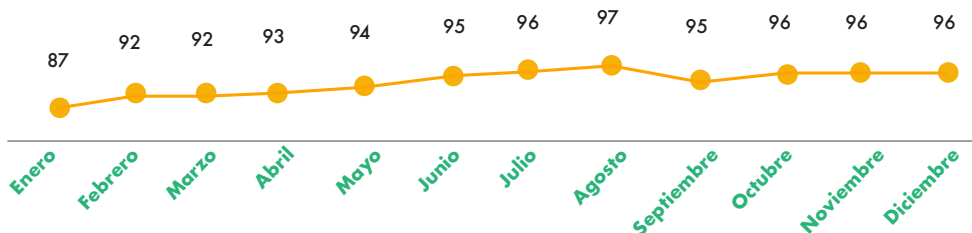
de recursos humanos. La empresa cuenta con un Plan Anual de Formación y para su elaboración se detectan las necesidades prioritarias teniendo en cuenta las acciones que la compañía considere estratégicas y prioritarias.

- Evaluación y desarrollo: el sistema de evaluación de desempeño implantado en la empresa es un pilar fundamental en la gestión y desarrollo del talento interno. Es una herramienta fundamental para detectar el potencial de desarrollo, fomentar la flexibilidad interna y promover el talento con el que cuenta la compañía.

- Promociones y cambios de puesto: en estos casos se activa un procedimiento para la acogida en la nueva posición y el seguimiento del proceso de adaptación.

En el año 2023 hubo 8 personas que, por diversos motivos, causaron baja en la entidad (7 son hombres y 1 mujer). Las causas de dichas bajas fueron: 5 bajas voluntarias, 1 despido y 2 finalizaciones de contrato. En consecuencia, la puntuación de rotación corresponde a 7,77, que disminuye en aproximadamente tres puntos sobre la del año anterior.

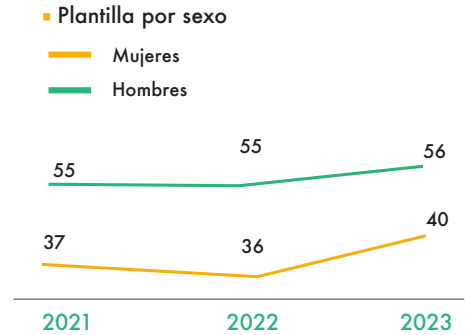
Las variaciones mensuales a lo largo del período reportado fueron las siguientes:



Si comparamos el dato de enero con el de diciembre, se refleja un incremento significativo de la plantilla que se produce gradualmente a lo largo del año, alcanzando su pico en agosto, coincidiendo con la estacionalidad de algunas de nuestras líneas de negocio, pero, a diferencia de años anteriores, prácticamente se estabiliza y permanece hasta final de año.

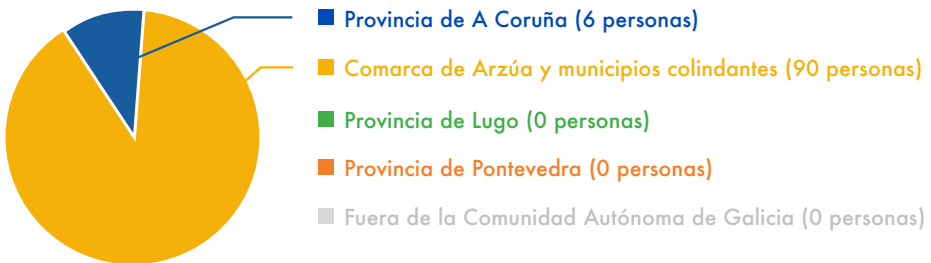
### ► Perfil de la plantilla

• **Género:** el porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla disminuye ligeramente del 60,44% al 58,33%. Consecuentemente el de mujeres aumenta algo más de dos puntos, pasando del 39,56% al 41,66%.



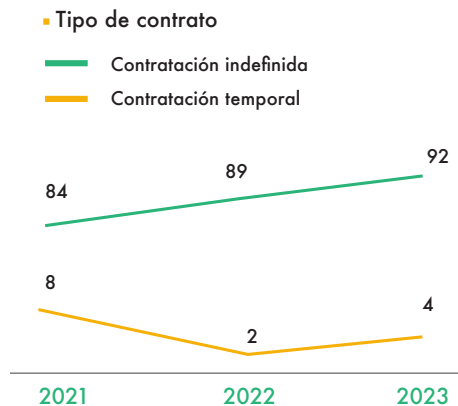
En el año 2023 las personas trabajadoras de Toldos Gómez S.L. se distribuyen geográficamente como siguen:

### • Número de personas trabajadoras por REGIÓN



Casi el 94% de la plantilla reside en la comarca de Arzúa y municipios colindantes.

• **Tipo de contrato:** la contratación indefinida se mantiene en niveles muy altos, un 95,83% del total de la plantilla por lo que la apuesta por la estabilidad en el empleo se manifiesta de manera evidente. Además, se sigue facilitando la inclusión de la juventud al mundo laboral, y en 2023 hemos continuado impulsando acuerdos de colaboración con entidades del entorno para la realización de prácticas de su alumnado.



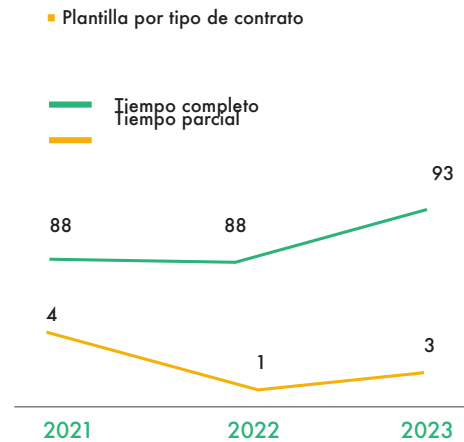


En el año 2023, la entidad Toldos Gómez S.L., cuenta con personas que no son trabajadoras de la entidad, pero su trabajo está controlado por la organización: dos personas que realizaron prácticas en la empresa y una persona consultora externa.

Asimismo, se establecieron convenios con dos centros para incorporar a dos alumnas en la modalidad de FP dual, una modalidad de formación profesional que tiene como finalidad la cualificación profesional de las personas en un régimen de alternancia de la actividad laboral en una empresa con la actividad formativa en un centro educativo.

Respecto de los altos ejecutivos (entendiendo como alto ejecutivo aquella persona que se rige por un contrato de alta dirección) sólo una persona tiene esta condición, el consejero delegado.

• **Jornada de trabajo:** en cuanto al tipo de contrato según el tiempo de trabajo, el porcentaje de plantilla con jornada completa prácticamente se mantiene con respecto al año anterior, siendo casi el 97% de la plantilla\*.



\*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 serán 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:

La política retributiva de la compañía se fundamenta en tres principios: equidad interna, competitividad externa y motivación.

Las remuneraciones de todas las personas trabajadoras (personal de alta dirección, mandos intermedios y resto del personal) constan de una parte fija y otra variable. Esta última está vinculada al cumplimiento de dos premisas:

- El resultado económico previsto en el objetivo anual
- El resultado individual de la evaluación de desempeño de cada persona trabajadora

La valoración de puestos de trabajo realizada por el Comité de valoración (constituido por personal técnico, personas integrantes de la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras) y su periódica actualización son la base para establecer las bandas salariales que sirven de referencia para contribuir a la equidad salarial interna.

Por otro lado, las regulares auditorías retributivas permiten confirmar el cumplimiento de las pautas establecidas y detectar posibles desviaciones a corregir.

En cuanto a las personas integrantes del Conse-

### ► Beneficios sociales

- Existe una póliza de seguros a favor de la plantilla (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. Durante el año 2023 se ha dado respuesta a 33 consultas jurídicas de particulares, computando unos 1.900 minutos de trabajo, aproximadamente.

jo de Administración (máximo órgano de gobierno de la sociedad) se distingue entre los consejeros y consejeras dominicales, que representan a la propiedad y cuyo cargo ostentan de forma gratuita, de los consejeros y consejeras externos/as que perciben una remuneración mensual fija establecida por la Junta General de Socios y Socias.

Por lo que se refiere al consejero delegado, su remuneración también debe ser aprobada por la Junta General de Socios y Socias. Consta de una parte fija y otra variable, la cual está vinculada al cumplimiento de objetivos anuales relacionados con el resultado económico de la sociedad. Dichos objetivos son aprobados por el Consejo de Administración.

- 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 4,06 puntos y baja ligeramente sobre el del año anterior (4,31). Concretamente, la ratio del porcentaje de incremento de la compensación anual es de -6,16%.

- 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 2023 han utilizado este servicio un total de 29 personas.

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

- Acuerdos con empresas para que las personas trabajadoras 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. 5 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. En concreto, en el año 2023 la empresa se hizo cargo de 15 multas de tráfico.

- Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situaciones justificadas, previa aprobación por la dirección. Han utilizado este servicio 18 personas a lo largo del año 2023.

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

Toldos Gómez, S.L. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada persona trabajadora y está comprometida a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso-acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral. 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, siendo este punto un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos.

En el proceso de acogida de una persona que se incorpora a Toldos Gómez S.L. se entrega un Manual de acogida en el que se contiene el Código de conducta y el Protocolo de acoso. El Plan de Igualdad también está a disposición de todas las personas trabajadoras a través de la Intranet corporativa.

#### EL PLAN DE IGUALDAD

En octubre de 2023 se aprobó el III Plan de Igualdad de TGM Toldos Gómez y se registró en REGCON con el código 15103292112023. En él la empresa reafirma su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y colectivo LGTBI, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

El nuevo Plan de Igualdad, es el resultado de la negociación llevada a cabo por la Comisión Negociadora, formada de manera paritaria por representantes de la dirección de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y que cuenta, además, con el asesoramiento técnico de personas con formación específica en la materia (de los departamentos de RRHH y Cumplimiento Legal).



**Año 2023:**  
**APROBACIÓN Y REGISTRO**  
**DEL III PLAN DE**  
**IGUALDAD.**

### El plan recoge siete objetivos generales:

1. Incorporar la perspectiva de género a la gestión empresarial, siendo transversal a todas las áreas, políticas y decisiones estratégicas de Toldos Gómez.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, a la selección, a la contratación, a la promoción, a la formación y demás condiciones laborales.
3. Promover la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todas las personas que integran el personal de Toldos Gómez, al tiempo que se fomenta la corresponsabilidad.
4. Garantizar la no existencia de brecha salarial, asegurando que, a igual trabajo, tanto mujeres como hombres, reciben la misma retribución.
5. Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas, poniendo en marcha las acciones necesarias para la prevención de las situaciones de acoso y asegurando su idóneo tratamiento.
6. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo.
7. Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad al personal.



#### EL PROTOCOLO DE ACOSO

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. Posteriormente, fue actualizado y adaptado a las exigencias establecidas por los sucesivos cambios normativos.

El actual Protocolo, actualizado también en el año 2023, aprobado por la Comisión de Protocolo de Acoso constituida con esta finalidad, tiene por 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, discriminación y afectación a la integridad moral 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 y/o conflictos que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la compañía.

El Protocolo de acoso, comúnmente conocido, se denomina, tras la reciente actualización normativa en el año 2023 como "Protocolo para la protección integral de la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo".

- La principal novedad de este documento, en congruencia con el Convenio 190 de la OIT, es la prohibición taxativa de todas aquellas prácticas inaceptables, bien sean manifestadas una sola vez o de forma repetitiva, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.
- En esta línea se brinda especial importancia al "acoso moral" o "mobbing".
- Se introduce el concepto de "ciberacoso", si las conductas se llevan a cabo a través de medios telemáticos o vía intranet.

• En el documento, Toldos Gómez S.L., se compromete al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres, y el colectivo LGTBI –en congruencia con la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva y para la garantía

de los derechos de las personas LGTBI-. En el momento de redacción de la presente memoria de sostenibilidad está pendiente de desarrollo reglamentario por parte del Gobierno estatal, las medidas específicas que se han de incluir respecto de este colectivo, pero, sin perjuicio de ello, esta entidad considera importante hacer extensible el Protocolo al colectivo LGTBI, en aras a su protección.

### ► 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 tiene como objetivo principal potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar los conocimientos técnicos de las personas colaboradoras 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 2023 como el sexo de las personas trabajadoras receptoras de la misma:

Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN (2023) <sup>2</sup>	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	264	93	35.28%	171	64.77%
En el año anterior	244	81	33.20%	166	68.03%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	12.28	2.96	24.10%	9.32	75.9%
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	1156	278.33	24.08%	877.67	75.92%
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0	0%	0	0%

Cada persona trabajadora se cuenta una vez por cada acción formativa en la que participó.

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	N° DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		N°	%	N°	%	
Curso online diseño bolsos	1	1	100,00%	0	0,00%	C1-1 Oficialía (100%)
Carretilla elevadora	6	1	16,67%	5	83,33%	B-Especialista (83,33%) y C2-1 Oficialía (16,67%)
Galicia Finance Date 2023	1	1	100,00%	0	0,00%	E-Jef. Dpto/téc. Sup.(100%)
Curso Avanzado en Igualdad Laboral (35h)	1	1	100,00%	0	0,00%	E-Jef. Dpto/Téc. Sup. (100%)
Plataformas elevadoras	7	0	0,00%	7	100,00%	B-Especialista (85,71%) y D-Jef. Téc.(14,29%)
Alturas	18	0	0,00%	18	100,00%	E-Jef dpto/téc. Sup. (11,11%), D- Jef téc. Equipo (11,11%), C1-2 Oficialía especializada (22,22%), C2-1 Oficialía (22,22%), C2-2 Oficialía (5,56%) y B-especialista (27,78%).
Curso básico de Igualdad Laboral (8h)	3	3	100,00%	0	0,00%	C1-2 Oficialía (33,33%) y D-Jef. Téc. (66,67%)
PRL instalación (curso específico de puesto)	3	0	0,00%	3	100,00%	B-Especialista (100%)
PRL oficinas (curso específico de puesto)	4	3	75,00%	1	25,00%	C1-2 Oficialía (25%), D-Jef técn. (25%), C1-1 Oficialía esp (25%) e E-Jef. Dpto/Téc. Sup. (25%)
Curso llaza (novedades de productos)	22	4	18,18%	18	81,82%	D- Jef téc. Equipo (22,73%), C1-1 Oficialía esp (18,18%), C1-2 Oficialía especializada (27,27%), C2-1 Oficialía (9,09%), C2-2 Oficialía (4,55%) y B-especialista (18,18%).
PRL producción (curso específico de puesto)	4	2	50,00%	2	50,00%	B-Especialista (100%)
Curso Teórico-Práctico para la protección integral de la libertad sexual y de la integridad moral en el trabajo	1	1	100,00%	0	0,00%	F-Jef. Sup. (100%)
Ponencia "Un trabajo de fondo" (igualdad)	1	1	100,00%	0	0,00%	C1-2 Oficialía (100%)
Programa Marca e Innovación	1	0	0,00%	1	100,00%	Director Gerente

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Fundamentos ASG para empresas	1	1	100,00%	0	0,00%	Ejef. Dpto/Téc. Sup. (100%)
Jornada TGM (trabajo en equipo, coordinación, igualdad)	89	37	41,57%	52	58,43%	Todas las personas trabajadoras
Curso con SOMFY (novedades productos)	6	0	0,00%	6	100,00%	Ejef. Dpto/Téc. Sup. (16,67%), Djef. Téc. (16,67%), C1-1 Oficialía esp (16,67%), C1-2 Oficialía esp. (33,33%) y B-especialista (16,67%)
PRL nivel básico (60h)	8	0	0,00%	8	100,00%	Ejef. Dpto/Téc. Sup. (12,5%), C1-2 Oficialía esp. (25%), C2-1 Oficialía (25%) y B-especialista (37,5%)
Escuela de espalda (salud y bienestar)	88	36	40,91%	52	59,09%	Todas las personas trabajadoras

### 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 se realizan 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, motivación, 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 la 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. se cree que todas las personas trabajadoras deben 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 las personas trabajadoras, así como conciliar imperativos económicos y bienestar.

Dentro de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial se trata 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 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 y excepcionales, requieren una mayor disponibilidad de la persona trabajadora o cambios en su distribución habitual de la jornada: **3 Personas.**

### 2 Trabajo a tiempo parcial:

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

### 3 Permiso parental:

**1 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: **3 Personas.**

### 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:

Las personas trabajadoras pueden abandonar su pues-

to de trabajo 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 periodos 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: **Ningún caso.**

### 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 enfocadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cabe destacar de manera especial que continúa en vigor la medida establecida en octubre de 2022 con la que 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 2023 se produjeron cinco accidentes de trabajo con baja, los tipos de lesión fueron:

- Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones. 3 casos
- Heridas abiertas. 1 caso
- Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos. 1 caso

- Los días perdidos fueron 188\*

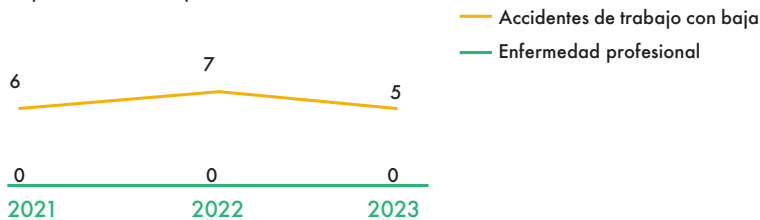
\*los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.

- No hubo ninguna enfermedad profesional.

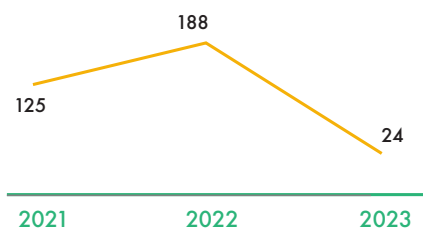
- El número de bajas en la plantilla ha descendido un 28,57% en el último año, pasando de 7 a 5, siendo 5 por accidente en el puesto de trabajo y 0 en desplazamiento. Con ello el Índice de incidencia ha pasado de 75,27 en 2022 a 53,19 en 2023, y el índice de frecuencia de 43,01 a 30,40.

- El número de días perdidos por bajas ha descendido un 87,23%, debido a que las bajas fueron ocasionadas por accidentes más leves que en el período anterior, pasando el índice de gravedad de 1,16 a 0,15 en el último período.

#### ■ Bajas del cuadro de personal



#### ■ 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 (SGSST) se rige por la ISO 45001, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (con referencia SST-0142/2019, y válido hasta 18/10/2025). El SGSST tiene como finalidad última establecer la metodología para identificar, evaluar, registrar y mantener actualizados los riesgos laborales 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 las personas trabajadoras 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.
- Las personas trabajadoras, 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.

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 a la persona trabajadora designada. Con la introducción del canal ético, las personas trabajadoras también pueden plantear sus inquietudes a través de este mecanismo.

En congruencia con todo lo expuesto, el SGSST 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 SGSST 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<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>-Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Para ello, la persona encargada de la Coordinación de Actividades Empresariales vigilará por el correcto deber de cooperación ante la existencia de concurrencia de personas trabajadoras de varias empresas en un mismo centro de trabajo<sup>2</sup>.

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

**1 Identificación de peligros:** la identificación de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo es llevada a cabo por la responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio de Prevención Ajeno. Al efecto se elabora un Plan de Riesgos Laborales revisado periódicamente y actualizado siempre que se produzcan cambios en la estructura de la organización o actividad de la empresa. Se identifican las actividades y peligros inherentes a cada puesto de trabajo y se adoptan las medidas necesarias para reducirlos y eliminarlos.



**2** Seguidamente de identificar los peligros se procede a la **evaluación de riesgos**, que es la actividad fundamental para diseñar y desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud laboral. La evaluación contemplará una estimación objetiva de la probabilidad y gravedad de cada uno de los riesgos identificado. Este documento se revisa periódicamente y se procura su actualización ante cambio de actividad o estructura de trabajo. Teniendo en cuenta la diversidad de puestos de trabajo, existe una evaluación de riesgos por cada uno de los centros de la empresa, así como una evaluación de riesgos del departamento de instalación (realización de trabajos fuera de las instalaciones de la empresa). Una vez establecidas dichas medidas, habrá que comprobar que garantizan un mayor grado de protección de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras.

**3 Investigación de accidentes:** se informará a la Responsable de Calidad, Medio ambiente y SST con el fin de que inicie la investigación correspondiente con la participación de las personas trabajadoras e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, así como a la persona asignada 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.

Se reporta de forma trimestral al Comité de Seguridad y Salud los accidentes que surgen en este período.

<sup>2</sup> -El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en un centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

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 personas trabajadoras.

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.

Dada la actividad de la empresa que suscribe, esto es, instalación de toldos y lonas en las que la mayor parte de su trabajo se realiza en las alturas, prima especial importancia el examen y revisión de los equipos de elevación empleados. En consecuencia, bien sea la plataforma elevadora propiedad o alquilada por Toldos Gómez S.L. o propiedad de la empresa cliente, toda la documentación será taxativamente revisada y ninguna persona trabajadora podrá emplear estas máquinas si no han sido previamente revisadas y autorizado su empleo.

## ► Formación e información a las personas trabajadoras 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

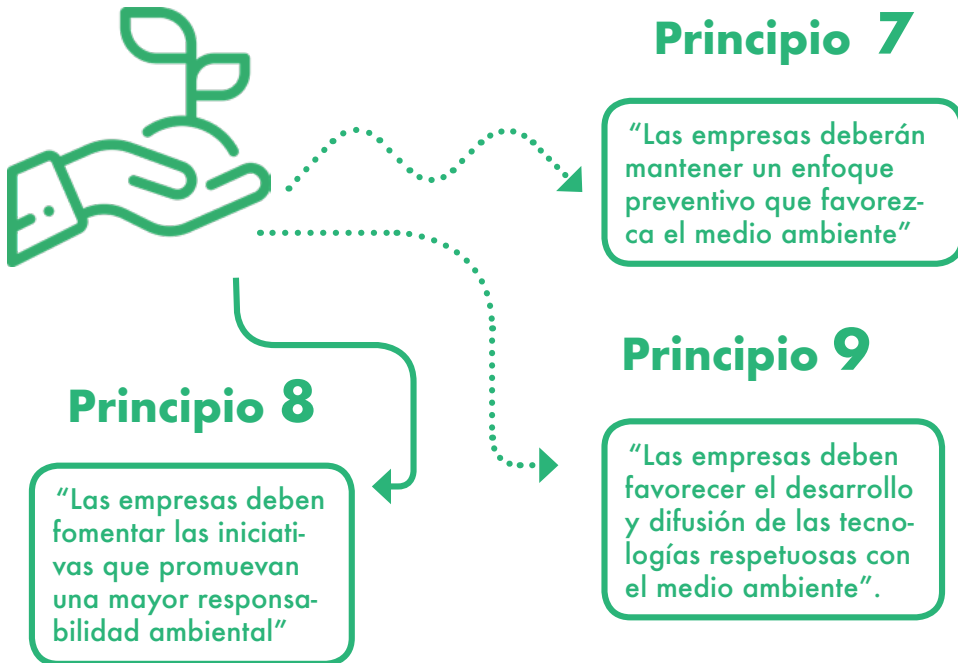
La información a las personas trabajadoras se regirá por lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en:

- 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 las personas trabajadoras 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 estos y figura en la intranet de la empresa. El proceso de acogida de una persona que se incorpora a la empresa incluye la información de riesgos inherentes a su puesto de trabajo y será impartida en un primer momento por la responsable de Calidad, Medio ambiente y SST y seguidamente, por el SPA mediante el curso formativo de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo al artículo 19 de la Ley de Prevención.
  - 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 estos.





## 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 se **implantó y certificó** 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 la realiza una entidad externa acreditada (AENOR).

## ► 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.

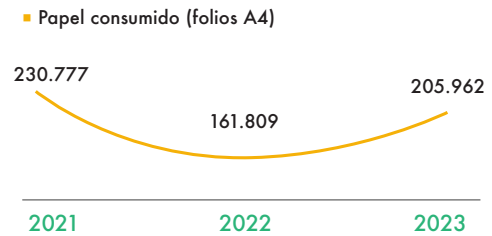
A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes. Es de recibo señalar que todos los indicadores analizados y reportados por la compañía en el año 2023 se contienen en la Declaración Ambiental, conforme EMAS, correspondiente a dicha anualidad. La declaración ambiental conforme EMAS está disponible en la página web de la empresa.



### 1. Materiales

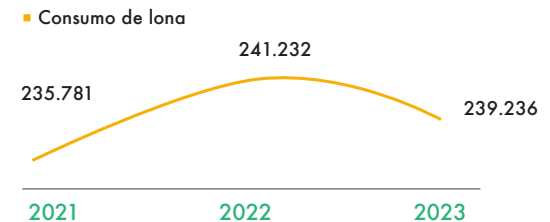
#### El papel

El papel consumido por la compañía ha descendido un 29,89% en 2023 con motivo de la digitalización paulatina de la documentación.



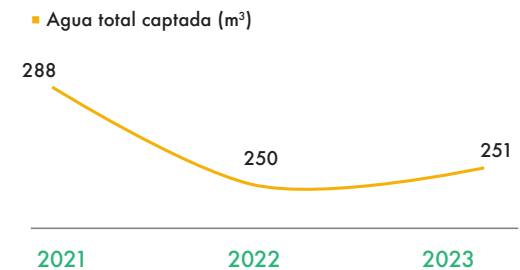
#### La lona

La lona es la principal materia prima empleada en el proceso de producción. En el año 2023 su consumo ha descendido en un 0,83%.



### 2. Agua

Ha descendido el consumo de agua en el último año un 0,48%. 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.

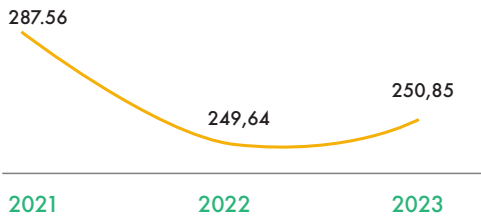




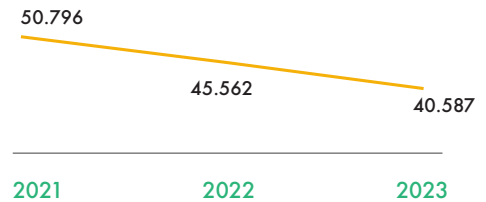
### 3. Efluentes y Residuos

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 forma:

GENERACIÓN DE RESIDUOS		2021	2022	2023	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	12080 kg	5210 kg	5.389 kg	-7,49%
	Chatarra de hierro y acero	5880 kg	6240 kg	5.230 kg	0,32%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	9 kg	49 kg	10.207 kg	-100,00%
	Envases vacíos metálicos contaminados	154 kg	237 kg	12.900 kg	-53,16%
MATERIAL IMPREGNADO		45 kg	100 kg	39 kg	-61,00%
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	6.570 kg	5.389 kg	4.052 kg	-24,81%
	Residuos de plástico	5.680 kg	5.230 kg	2.750 kg	-47,42%
	Residuos inertes industriales	7.663 kg	10.207 kg	11.615 kg	13,79%
	Residuos sólidos urbanos	12.715 kg	12.900 kg	10.940 kg	-15,19%
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		0 kg	0 kg	0 kg	0,00%
<b>RESIDUOS TOTALES GENERADOS</b>		<b>50.796 kg</b>	<b>45.562 kg</b>	<b>40.587 kg</b>	<b>-10,92%</b>





#### 4. Envases

Con la finalidad de prevenir y reducir el impacto de los envases y residuos de envases en el medio ambiente a lo largo de todo su ciclo de vida y de acuerdo con el Real Decreto 1055/2022 de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases, Toldos Gómez S.L. debe registrar y reportar la información de los datos de envases puestos en el mercado. Así:

**a) Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables:** este impuesto recae sobre la utilización en territorio español de envases no reutilizables que contengan plástico, tanto si se presentan vacíos como si se presentan conteniendo, protegiendo, manipulando, distribuyendo y presentando mercancía. Toldos Gómez S.L. comunica a la AEAT de forma mensual (por estar calificada como gran empresa, y estar obligada a un sistema de gestión del IVA basado en el Suministro Inmediato de Información) los kilogramos de envases de plástico puestos en el mercado. Además, hace constar en sus facturas el código de identificación (CIP) con motivo de esta circunstancia.

**b) Registro de productores de Producto.** Sección envases. Toldos Gómez S.L. como empresa que protege sus productos mediante un

envase, sea plástico u otro material (lona, film transparente, film alveolar...) debe comunicar anualmente esta información respecto de los envases puestos a disposición bien del consumidor final (particular) o bien de una empresa.

a. En el caso de envases puestos a disposición al consumidor final, Toldos Gómez S.L. está adherida desde agosto del año 2023 a ECOEMBES –SCRAP constituido al efecto. En el año 2022 se reportaron 64,025 kg, y en el año 2023 se reportan 70,850 kg de envases.

b. En el caso de envases puestos a disposición a empresas, Toldos Gómez S.L. comunica al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), dado que no se constituye SCRAP, 1,65 toneladas en el año 2022 y 1,73 toneladas en el año 2023..

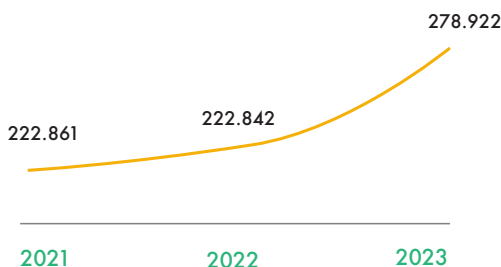


#### 5. Energía

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 aumentado un 25,17% en el último año; 64064 kWh/hora han sido de energía procedente de fuentes renovables.

##### ■ Electricidad consumida en los centros de producción (KWh)



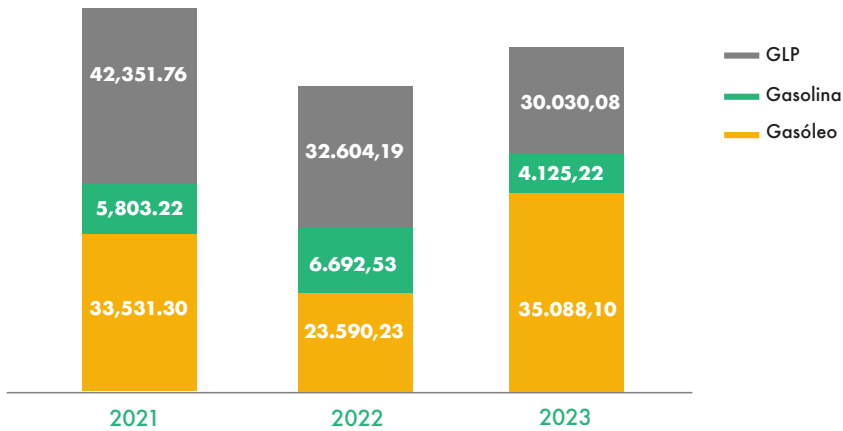


## 6. Transporte

Nuestra flota dispone de 7 vehículos propulsados por GLP, uno menos que en 2022. Esto ha hecho que el consumo de gasóleo haya aumentado y por lo tanto las emisiones asociadas.

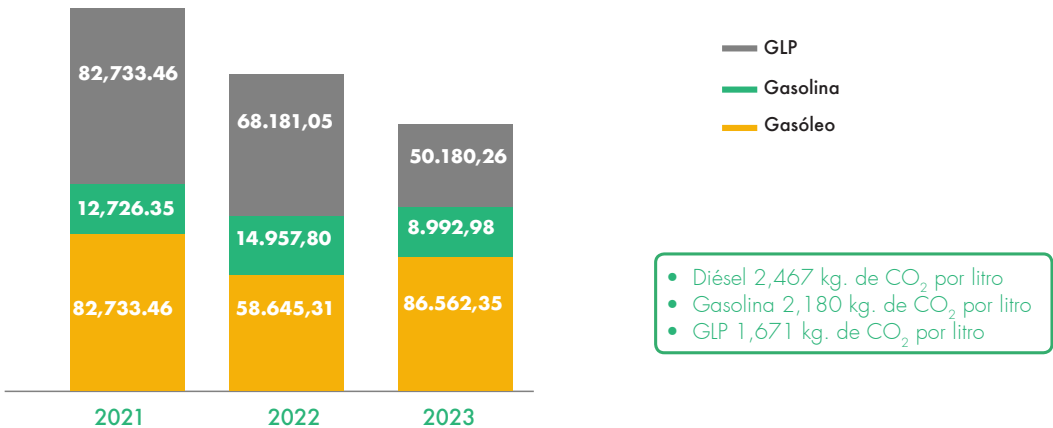
En el siguiente cuadro puede verse la evolución en los últimos tres años del consumo de cada tipo de combustible

Consumo de combustibles (l)



En este otro cuadro, se pueden apreciar los kilogramos de CO<sub>2</sub> emitidos a la atmósfera utilizando un factor estadístico:

Emisiones derivadas del uso de combustibles (kg. de CO<sub>2</sub>)



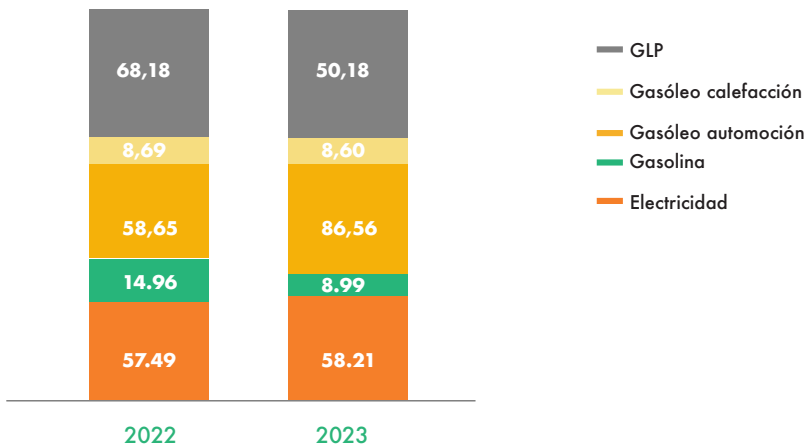


## 7. Cambio climático

El cálculo de las emisiones de CO<sub>2</sub> 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 y el Reto Demográfico. Las toneladas equivalentes del CH<sub>4</sub> y N<sub>2</sub>O 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 y el Reto Demográfico.

En 2023 ha aumentado en un 2,20% el total de emisiones.

### ■ Emisiones derivadas de nuestra actividad (Tn CO<sub>2</sub> Eq)



## 8. Cumplimiento regulatorio

En los tres últimos años, Toldos Gómez S.L. no ha sido multada 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 del 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. Este documento se revisó a lo largo del año 2023 y fue publicado y difundido con la revisión del Manual de acogida en el primer trimestre del año 2024.
- Uno de los objetivos anuales para 2024 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.
- Está previsto que en 2024 la Junta General de Socios y Socias incluya en los estatutos sociales una exigencia expresa de evitar contribuir a la corrupción en el desarrollo de sus actividades<sup>1</sup>.
- El Consejo de Administración en sesión del día 30 de marzo del año 2012, aprobó un Reglamento que rige las normas, relaciones y comportamiento de los miembros del Consejo de Administración y que incluye criterios de conducta con observancia de deberes éticos.



1- La redacción prevista, aprobada por el Comité de Sostenibilidad en reunión celebrada el día 02 de julio del año 2024, para la modificación de los estatutos es la siguiente: “La sociedad, además de tratar de generar una rentabilidad financiera a través de las actividades que conforman su objeto social, procurará crear valor ambiental, social y económico a medio y a largo plazo, contribuyendo así al progreso y al bienestar de las comunidades donde opere y de las generaciones futuras. Para ello, promoverá una política adecuada de responsabilidad social empresarial, fomentando el diálogo con sus grupos de interés (clientes, personas trabajadoras, propietarios, sociedad en general y otros) e integrará criterios sociales y medioambientales en las decisiones de gobierno, respetando los derechos humanos y evitando en el desarrollo de sus actividades, contribuir a la corrupción en todas sus formas”.

- En este año se ha confeccionado el mapa de riesgos, que aún no se ha aprobado.

- La revisión del Código de Conducta que se menciona ut supra refleja el principio de diligencia debida aplicado para la prevención, detección y erradicación de irregularidades incluyendo aquellas conductas que hacen referencia a ilícitos penales. Son aspectos de relevancia: el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones, ética y transparencia en la información, prohibición de discriminación y acoso (bien sea acoso sexual, por razón de sexo, mobbing...), anticorrupción, confidencialidad y protección de datos y, comunicación de conflictos e incumplimientos a través del canal ético.

- La responsable de Cumplimiento Legal se ha certificado en Compliance Officer, en junio del año 2023.

- Se ha implantado el CANAL ÉTICO (<https://www.toldosgomez.com/corporacion/canal-etico>) en la página web de la empresa, disponible para todos los grupos de interés y con las siguientes garantías, que tienen la finalidad de proteger al informante:

- Las comunicaciones presentadas pueden ser anónimas. En el caso se las denuncias anónimas, la persona informante depositará su información, pero no tendrá seguimiento de esta con la única finalidad de salvaguardar su identidad.

- Se mantendrá la más estricta confidencialidad: solo las personas que gestionan al

canal tendrán acceso a la comunicación y solo ellos se comunicarán con la persona informante.

- Ausencia de represalias para las personas que informen de buena fe.

Este canal ético cumple con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción y la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre.

- 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. La empresa procede a actualizar la protección de datos en todos los ámbitos de su afectación: base jurídica y licitud de tratamiento de datos, transparencia de la información y comunicación a los empleados, información a la clientela adecuación de la Política de Privacidad de la Página Web, registro de actividades de tratamiento, contratos con encargados de tratamiento, cumplimiento de condiciones de consentimiento, seguridad de los datos y protocolo para notificación de una violación de seguridad.

### ► Incidencias y no conformidades

- Durante el período 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 período de reporte, no se reciben reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad de la clientela ni pérdida de datos de esta.

- Durante el período de reporte, no se reciben denuncias a través del canal ético.



# 6.0

## COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL



## 6.1 Desarrollo del compromiso local

► **Personas trabajadoras:** en el año 2023 de las 96 personas que había a 31 de diciembre, 90 personas tenían su domicilio en el municipio de Arzúa y alrededores.

► **Empresas proveedoras y subministradoras de material:** durante el año 2023 se realizaron compras a 349 entidades proveedoras, estando ubicados el 50.43 % en la Comunidad Autónoma Gallega, el 43.55 % en el resto de España y el 6.02 % fuera de España.



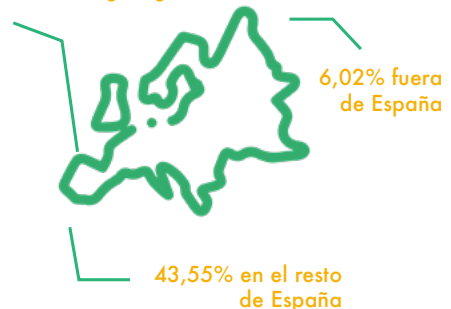
Las empresas proveedoras dadas de alta en el año 2023 ascienden a 24; de ellas, son empresas proveedoras locales 7 (domiciliadas en la provincia de A Coruña).

El importe total de pedidos a empresas proveedoras en el año 2023 asciende a 3.312.101€; de ellas, el importe que corresponde a empresas proveedoras locales es de 638.166€.

### ■ Ubicación empresas proveedoras

50,43% de las empresas proveedoras son gallegas

**Durante el año 2023 se realizaron compras a 349 entidades proveedoras.**



## 6.2 Colaboraciones y acción social

### ► Carrera Clásica.

Desde el año 2017 TGM – Toldos Gómez patrocina una carrera de 10 kilómetros cuyo objetivo principal es fomentar la actividad deportiva en la comarca de Arzúa y alrededores. En 2020 y 2021 se celebró en formato virtual a causa de la pandemia de COVID 19. El 16 de septiembre de 2023 se celebró en formato presencial la séptima edición, reuniéndose 359 personas inscritas (147 en los 10 kilómetros de la prueba absoluta, y 212 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
- Real Federación Gallega de Vela
- Asociación Coruñesa de Esclerosis Múltiple (ACEM)
- Asociación cultural deportiva Abeancos Cross Santiso
- Club Marcha Nórdica a Coruña
- Club deportivo Escuela Ayude
- Club de Baloncesto de Sarria



- Xurdir : IX edición da Carreira Camiño das Letras, en Santiago de Compostela, o día 17 de maio.
- Sociedad Deportiva Compostela Tambre Lengüelle: II Trail- cros y caminata Comarca del Ulla Tambre (día 23 de abril), II Carrera y caminata “Caminando por el Daño cerebral” (día 2 de julio), y II Media maratón y 10 km Camino Inglés- Red Stelar (9 de julio).

#### ► Fiestas y otros:

- Fiesta de la Gaita
- Fiesta del Queso de Arzúa
- APA As Mariñas do CPI do Cruz do Sar
- Asociación folklórica Os Santiaguíños de Boimorto
- Fiestas del Carmen Arzúa
- Caritas Arzúa
- Fiestas de San Paio de Burres
- Fiesta de Turces
- Fiesta de los “Botes”- Arzúa
- Colegio Atocha (colaboración en la celebración del centenario)
- Xanela de As Pontes

#### ► 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.

En noviembre de 2023 TGM – Toldos Gómez ingresó como socio de número en la Asociación Nacional de Expertos en Gestión Solar (<https://anegs.es/>).

Fuera del período de reporte y más recientemente (15 de abril de 2024), Toldos Gómez S.L. ha ingresado en otra asociación que agrupa a empresas de su sector: AESSO (Asociación Española de Sombreado y Control Solar Dinámico (<https://aes-so.org/>)).

## Índice de contenidos GRI

TGM – Toldos Gómez ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el período comprendido entre el 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año 2023. 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 2023 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 2023 será verificado en julio del 2024, por un tercero independiente -AENOR-.



ESTÁNDAR	CONTENIDO	INFORMACIÓN ADICIONAL	PÁGINA
<b>GRI 1 Fundamentos</b>			
<b>GRI 2 Contenidos generales</b>			
<b>1. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES</b>			
2-1	Detalles organizacionales		7-9; 10-13
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		7-9
2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		5; 7-9
2-4	Actualización de la información	No se identificaron en períodos anteriores información con necesidades de correcciones o cambios nos métodos de medición	7-9
<b>2. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES</b>			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		28-29
2-7	Personas trabajadoras		31-34;38-53
2-8	Personas trabajadoras que no son empleados/as		41
<b>3. GOBERNANZA</b>			
2-9	Estructura de gobierno y composición		23-27
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		25-26
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		25-26
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión dos impactos		25-26
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		26-27
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		26-27
2-15	Conflictos de interés		35
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		32-34
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		47
2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno		32
2-19	Políticas de remuneración		42
2-20	Proceso para determinar a 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; 8-13
2-23	Compromisos y políticas	21
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	21
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	32-34
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	32-34
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	8, 13, 27, 60-61
2-28	Afiliación a asociaciones	65

#### 5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	31-34
2-30	Convenios de negociación colectiva	41

#### ► GRI 3 TEMAS MATERIALES

3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	13	
3-2	Lista de temas materiales	13	
3-3	Gestión de los temas materiales	Empleo de calidad estable y seguro	38-41
		Atención al cliente y relaciones con los grupos de interés	14-17; 30-32
		Responsabilidad en la gestión del talento	39-45
		Conciliación, igualdad y diversidad laboral	48-49; 43-44
		Derechos humanos, cumplimiento y buen gobierno	60-61
		Gestión de riesgos y crecimiento responsable	21, 24, 26-27, 49
		Gestión del cambio climático y la contaminación	21-27, 49
		Cadena de valor eficiente y responsable	29
		Gestión de recursos y residuos	56-57
		Desarrollo de comunidades y apoyo local	64-65

#### ► GRI 200 Cuestiones económicas

#### ► GRI 201 Desempeño económico

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7, 29
-------	--	-------

#### ► GRI 202 Presencia en el mercado

202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	41
-------	--	----

### ► GRI 203 Impactos económicos indirectos

203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	64-65
-------	--	-------

### ► GRI 204 Prácticas de Adquisición

204-1	Proporción de gasto en empresas proveedoras locales	41
-------	---	----

### ► GRI 205 Anticorrupción

205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	34-35, 27, 60-61
-------	---	------------------

### ► GRI 300 Cuestiones ambientales

#### ► GRI 302 Energía

302-1	Consumo energético dentro de la organización	57
-------	--	----

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
-------	----------------------------------	----

#### ► 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
-------	---------------------------------------	----

305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	59
-------	--	----

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	56-59
-------	-----------------------------------	-------

#### ► GRI 306 Residuos

306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	56
-------	--	----

306-3	Residuos generados	56
-------	--------------------	----

306-4	Residuos no destinados a la eliminación	56
-------	---	----

306-5	Residuos destinados a la eliminación	56
-------	--------------------------------------	----

#### ► GRI 308 Evaluación ambiental de empresas proveedoras



308-1	Nuevas empresas proveedoras que pasaron filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	63, 33
-------	--	--------

308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	En 2023, no se identificaron empresas proveedoras con impactos ambientales negativos.	63, 59
<b>► GRI 400 Cuestiones sociales</b>			
<b>► GRI 401 Empleo</b>			
401-1	Nuevas contrataciones de personas trabajadoras y rotación de personal		39
401-2	Beneficios para las personas trabajadoras a tiempo completo que no se da a las personas empleadas a tiempo parcial o temporales		42-43
401-3	Permiso parental		48
<b>► GRI 402 Relaciones trabajador-empresa</b>			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		41
<b>GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo</b>			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		50-51
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		51
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 las personas trabajadoras directamente vinculadas con relaciones comerciales		52
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo cubre a todas las personas trabajadoras de la empresa	51
403-9	Lesiones por accidente laboral		49
403-10	Dolencias y enfermedades laborales		49
<b>► GRI 404 Formación y enseñanza</b>			
404-1	Media de horas de formación al año por persona trabajadora		45
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de las personas trabajadoras y programas de ayuda a la transición		39
404-3	Porcentaje de personas trabajadoras que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		32, 39, 41
<b>► GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades</b>			


405-1	Diversidad en órganos de gobierno y personas trabajadoras		25
<b>► GRI 406 No discriminación</b>			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No hubo ningún caso de discriminación en el período de reporte.	39-44
<b>GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva</b>			
407-1	Operaciones y empresas proveedora cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		32
<b>GRI 408 Trabajo infantil</b>			
408-1	Operaciones y empresas proveedora con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		38
<b>GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio</b>			
409-1	Operaciones y empresas proveedora con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		38
<b>GRI 412 Evaluación de derechos humanos</b>			
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		38
<b>GRI 413 Comunidades locales</b>			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		21, 37
<b>GRI 414 Evaluación social de las empresas proveedora</b>			
414-1	Nuevas empresas proveedoras que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		29, 33
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Aunque se tienen en cuenta criterios de responsabilidad social en la evaluación de las empresas proveedoras, durante el año 2023 no se contabilizaron bajo este criterio.	29, 32-34
<b>GRI 418 Privacidad de la clientela</b>			
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de privacidad de la clientela y la pérdida de datos de la clientela		61

# Declaración del verificador

Esta memoria de sostenibilidad 2023 ha sido verificada por una empresa externa independiente –AENOR –, en los días 29 y 30 de julio de 2024, tal y como consta en la declaración siguiente:



## VERIFICACIÓN DEL INFORME SOBRE SOSTENIBILIDAD



**VMS-2024/0035**

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 2023 TGM-TOLDOS GÓMEZ**

Periodo objeto del informe comprendido entre: **del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023**

Domicilio en: **RAÍDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15919 - 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. 15910 - ARZÚA (A CORUÑA)**

Emisión: 2024-09-16



Rafael GARCÍA MEIRO  
CEO

**AENOR CONFIA S.A.U.**  
Génova, 6. 28004 Madrid. España  
Tel. 91 432 60 00. [www.aenor.com](http://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

