

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

TGM-TOLDOS GÓMEZ



TOLDOS GÓMEZ

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

Conforme a los estándares GRI  
Verificada por AENOR



---

TGM-TOLDOS GÓMEZ

Julio 2025

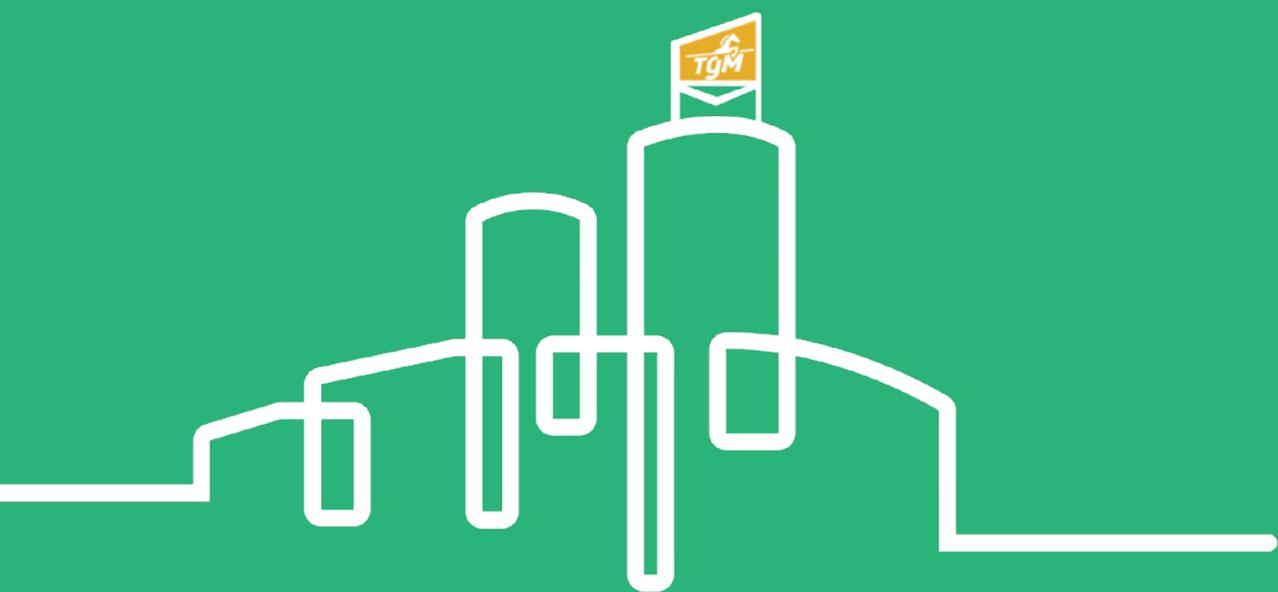
---





# 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 2024 .....	7
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad .....	10
	2.3. Sistema de gestión certificado .....	16
<b>3.0</b>	<b>TGM – Toldos Gómez, la empresa</b> .....	20
	3.1. Historia de la empresa .....	21
	3.2. Misión, visión, valores .....	22
	3.3. Organigrama y estructura de gobierno .....	23
	3.4. Máximo órgano de gobierno .....	27
	3.5. Actividad .....	30
	3.6. Cadena de valor .....	32
<b>4.0</b>	<b>Grupos de interés y canales de diálogo</b> .....	34
	4.1. Grupos de interés .....	35
	4.2. Canales de diálogo .....	36
	4.3. Conflictos de interés .....	40
<b>5.0</b>	<b>Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial</b> .....	42
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2) .....	43
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6) .....	44
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9) .....	62
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10) .....	68
<b>6.0</b>	<b>Compromiso con el desarrollo local</b> .....	70
	6.1. Desarrollo del compromiso local .....	71
	6.2. Colaboraciones y acción social .....	72
	<b>Índice de contenidos GRI</b> .....	74
	<b>Declaración del verificador</b> .....	80



## 1.0 Mensaje del director



Arzúa, julio 2025

*Es un gran motivo de satisfacción para nosotros el haber consolidado, año tras año, la costumbre de elaborar una memoria de sostenibilidad, adaptada al estándar internacional G.R.I. (Global Reporting Initiative) y sometida al escrutinio y verificación de un tercero independiente.*

*Esta publicación que contiene “información no financiera” permite a todos los interesados en la buena marcha de nuestra organización (clientes, proveedores, propietarios, personas trabajadoras, autoridades locales, proveedores de capital) y al público en general disponer de información fiable y contrastada sobre los avances que, año a año, vamos consiguiendo en nuestro esfuerzo por generar valor responsablemente, cuidando de nuestro entorno y de forma socialmente justa y económicamente sostenible.*

*Nos alegra ver que cada vez más empresas, incluidas muchas pymes como la nuestra, incorporan criterios de sostenibilidad en sus modelos de gestión. En TGM- Toldos Gómez, llevamos ya 20 años avanzando en este camino, y nos satisface poder compartir ese recorrido con datos y hechos que lo respaldan.*

*Esta Memoria de Sostenibilidad actúa también como Informe de Progreso del Pacto Mundial, reafirmando nuestro compromiso con sus diez principios, incluida nuestra política de tolerancia cero frente a la corrupción. Como muestra de este compromiso, en octubre de 2024 la Junta General de Socios aprobó una modificación estatutaria –ya inscrita en el Registro Mercantil– para incorporar explícitamente la responsabilidad social empresarial como parte de los fines de la sociedad.*

**Esteban Raposo Gómez**

Consejero Delegado

TGM – Toldos Gómez

# 2.0 \_

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,  
EMPRESA SOSTENIBLE**



## 2.1 Resumen del año 2024

A continuación, se detallan las principales magnitudes económicas del año 2024 incluyendo los dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

	2022	2023	2024
Ventas netas	5.556.837,09€	6.109.037,91€	6.299.665,12€
Deuda a 31 de diciembre	3.549.126,68€	3.313.870,33€	3.385.427,93€
Patrimonio a 31 de diciembre	2.992.016,60€	3.051.272,67€	3.057.458,87€
Cifra de gastos operativos	2.894.384,74€	3.156.844,75€	3.157.440,92€
Valor de los sueldos y prestaciones a personas empleadas	2.379.084,78€	2.610.853,29€	2.747.011,98€
Pagos a proveedores de capital	279.274,64€	173.522,82€	219.306,10€
Subvenciones recibidas de administraciones públicas*	38.104,80€	20.248,58€	16.333,00€

\*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 2024 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. Además, Toldos Gómez S.L. cuenta con los siguientes centros de trabajo:

- 1) En Arzúa, Parque Empresarial, calle Talabareros, 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 elabora y publica anualmente un Informe de Progreso del Pacto Mundial. A partir de 2021, este informe se adapta a los estándares internacionales de la Global Reporting Initiative (GRI). Además, desde 2022, el documento se somete a una verificación externa que garantiza su conformidad con dichos estándares y adopta el nombre de "Memoria de Sostenibilidad". Así, la memoria correspondiente al año 2024 es la tercera verificada externamente según GRI y representa el octavo informe de progreso elaborado por TGM – Toldos Gómez. Además, la empresa publica desde 2007 una declaración medioambiental anual en el marco del Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS) también verificada por un tercero independiente.

El 11 de octubre de 2024 se depositaron en el Registro Mercantil las cuentas anuales de la sociedad, previamente auditadas y referentes al ejercicio 2023. Las cuentas del ejercicio 2024 fueron formuladas por el Consejo de Administración el 2 de abril de 2025 y sometidas a auditoría externa. No existe divergencia entre este reporte de sostenibilidad y los estados financieros formulados por el Consejo de Administración. En el momento de redacción de este informe, las cuentas anuales están siendo auditadas y se encuentran pendientes de aprobación por la Junta General de Socios.

### Los avances dignos de reseñar en materia de sostenibilidad a lo largo del período reportado en esta memoria 2024 son:

- ▶ 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.

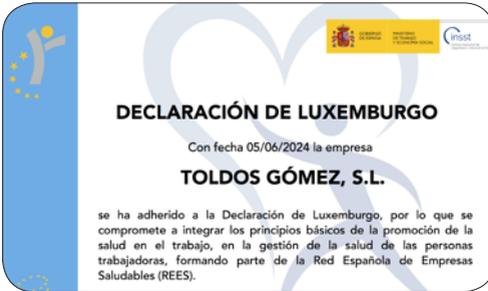


- ▶ En abril, ingresar en AES-SO (Asociación Española de Sombreado y Control Solar Dinámico), una organización sin ánimo de lucro, cuyo objetivo es promover los beneficios de la protección solar en la gestión del clima, en apoyo a los objetivos de eficiencia energética de la UE. Forma parte de la organización europea ES-SO, con sede en Bruselas.



- ▶ 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.
- ▶ También en el mes de Mayo, adhesión a "Empresa Solidaria Manos Unidas".
- ▶ En junio, integración de los sistemas de organización con una plataforma de recogida de firmas de documentos en formato digital desde dispositivos móviles.
- ▶ En junio, encuesta de clima a todas las personas trabajadoras.

- Adhesión a la declaración de Luxemburgo, empezando a formar parte de la “Red de Empresas Saludables”.



- En septiembre, marcamos por primera vez la casilla 73 del impuesto de sociedades, manifestando expresamente nuestra voluntad de destinar el 0,7% de la cuota íntegra de dicho impuesto a subvencionar actividades de interés general consideradas de interés social.
- El 18 de septiembre, participación en una mesa sobre “economía circular” en unas jornadas técnicas de la Alianza Galega polo Clima, compartiendo nuestra experiencia con la marca MOHEVA.



- El 2 de octubre la Junta General de Socios acordó insertar un nuevo artículo en los estatutos sociales (el número 3) para explicitar un compromiso con la responsabilidad social empresarial. Su redacción 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

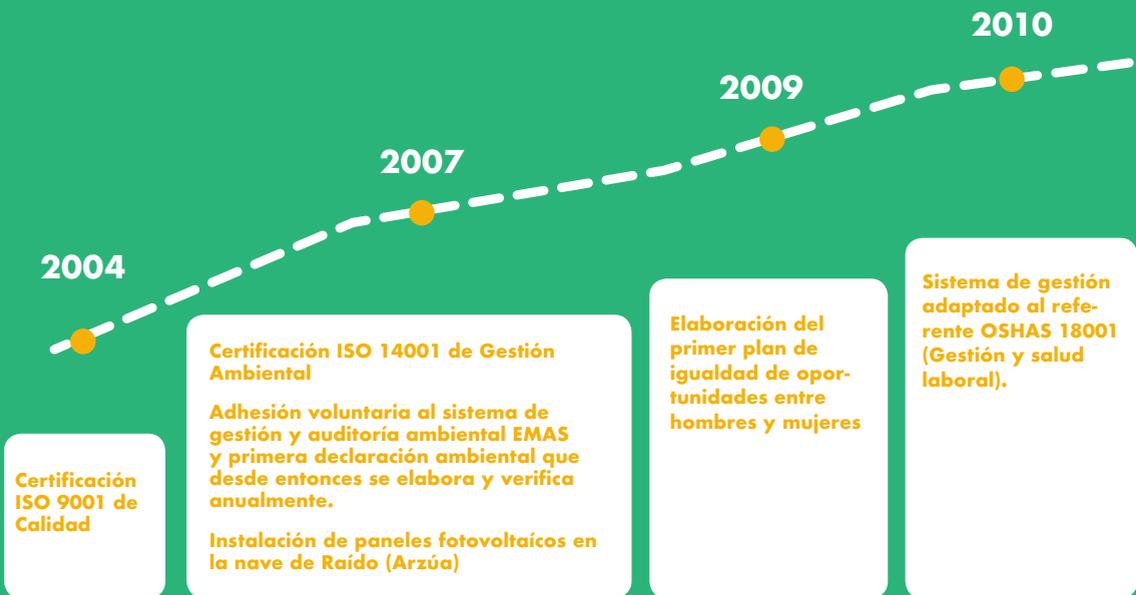
progreso y al bienestar de las comunidades donde opere y de las generaciones futuras. Para ello, promoverá una política adecuada de responsabilidad social empresarial, fomentando el diálogo con sus grupos de interés (clientes, personas trabajadoras, propietarios, sociedad en general y otros) e integrará criterios sociales y medioambientales en las decisiones de gobierno, respetando los derechos humanos y evitando contribuir a la corrupción en todas sus formas en el desarrollo de sus actividades.” Esta modificación fue convenientemente inscrita en el Registro Mercantil.

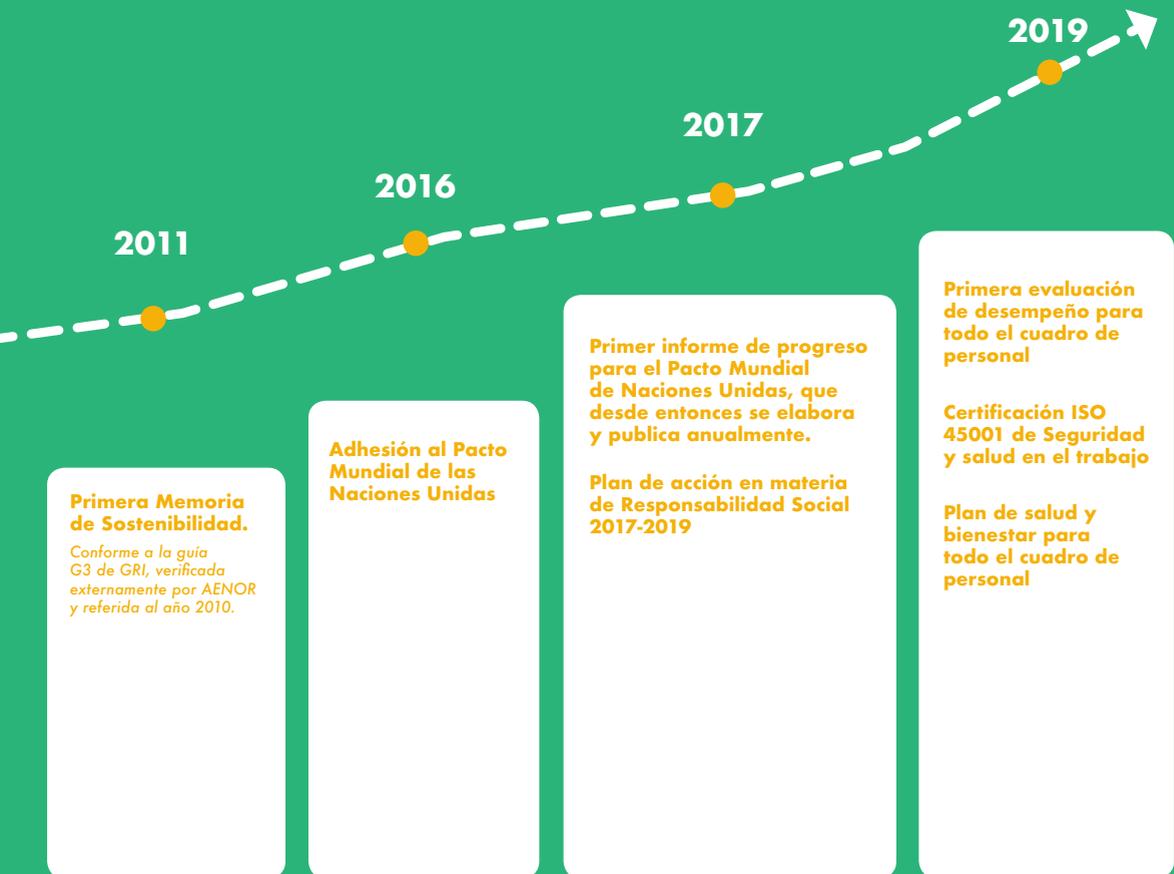
- En noviembre, aprobación, tras consulta con la RLPT de un protocolo de desconexión digital.

### En el año de elaboración de la presente memoria (2025) cabe destacar:

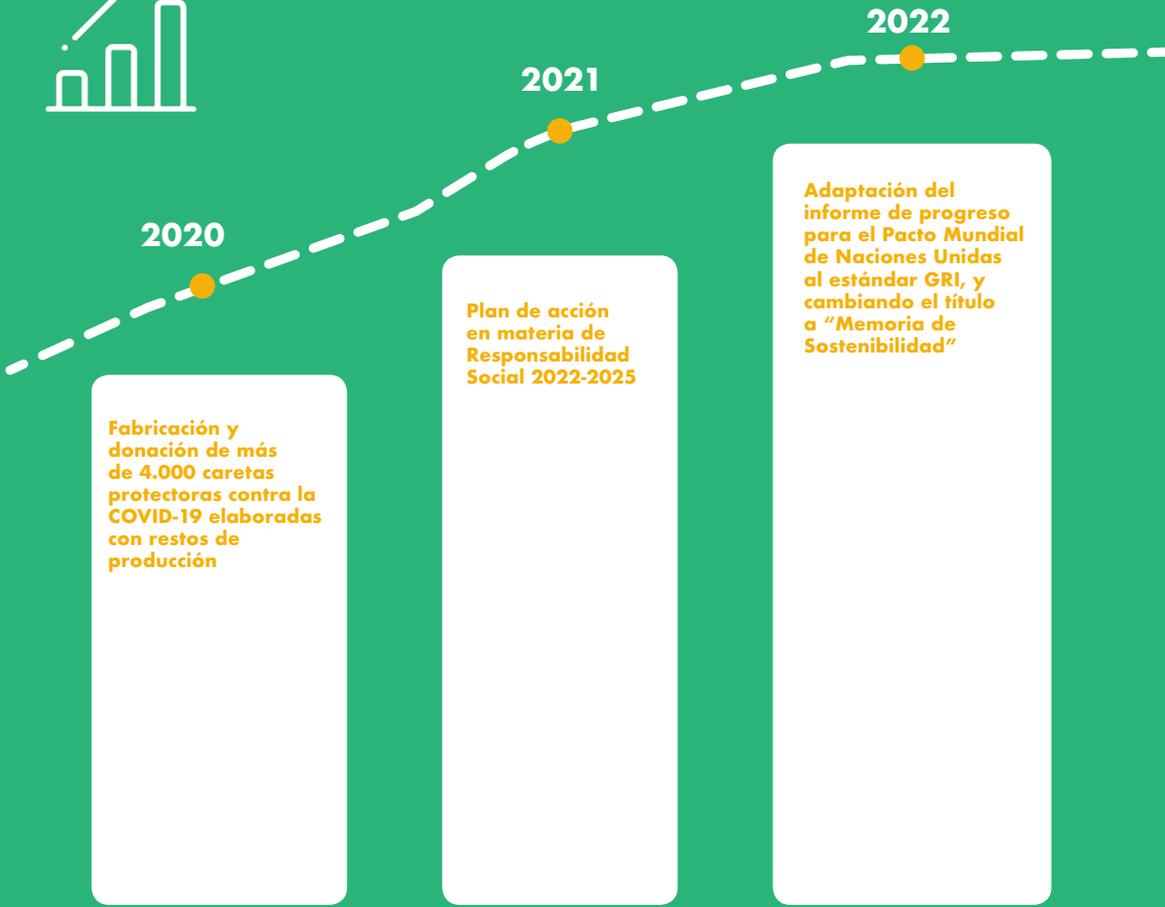
- Adquisición de un nuevo plotter de 3,30 metros de ancho de impresión con tintas UV, certificadas Greenguard y Reach.
- Inicio del tercer ciclo de evaluación del desempeño, para proporcionar retroalimentación de forma individual a cada una de las personas del equipo sobre su trabajo, escuchando también sus sugerencias.
- Reunión de la Comisión del Plan de Igualdad en enero del año 2025, tras la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024, en materia de derechos de las personas que forman parte del colectivo LGTBI.
- Cálculo y registro en MITECO de la huella de carbono para los años 2021 y siguientes.
- En el seguro de responsabilidad civil se incrementó el capital asegurado de 600.000 a 750.000 € y la indemnización por víctima de 150.000 € a 300.000 €.

## 2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004 -2024





## 2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004 -2024



2023

**Verificación por tercero independiente de la memoria de sostenibilidad conforme a GRI relativa al año 2022, a partir de esta fecha la memoria se elabora y verifica externamente cada año**

**Lanzamiento de nueva marca "Moheva" orientada a la reutilización de restos de fabricación**

**Participación en el programa de la Xunta de Galicia "Responsabilízate"**

**Adhesión a la Alianza Gallega por el Clima. Apertura del canal de denuncias**

**Apertura del canal de denuncias**

2024

**Instalación de paneles fotovoltaicos para autoconsumo en la nave de Arzúa (parque empresarial)**

**Adhesión a la Declaración de Luxemburgo, empezando a formar parte de la "Red de Empresas Saludables"**

**Constitución del Comité de Sostenibilidad**

**Marcamos por primera vez la casilla 73 del impuesto de sociedades**

**Modificación de los estatutos sociales para incluir el compromiso explícito con la Responsabilidad Social Empresarial**

**Aprobación de un protocolo de desconexión digital**

## 2.2.1 Determinación de asuntos materiales. Plan de acción en materia de responsabilidad social empresarial 2022-2025

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 personal directivo de Toldos Gómez sobre el posicionamiento actual de la compañía y las tendencias y retos globales establecidos en el entorno.

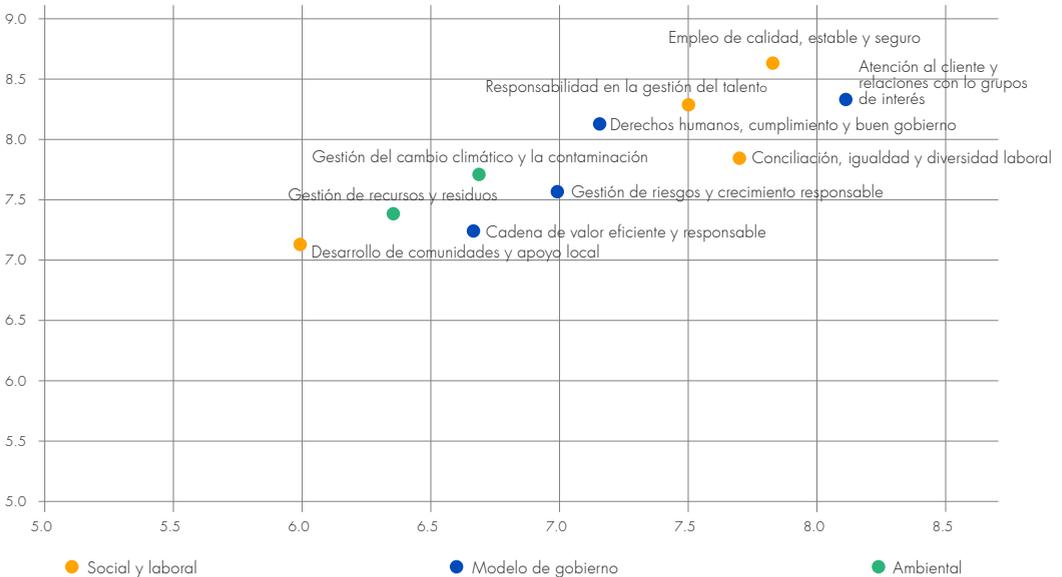
### 1. Análisis de materialidad:

Para la elaboración de este proyecto se estudia un listado de 27 potenciales asuntos materiales vinculado a una matriz de materialidad mediante la realización de entrevistas con el equipo directivo. 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 Toldos 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 alineación 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.

Está previsto en 2025 realizar un nuevo análisis de materialidad, llevando a cabo esta vez la consulta a los grupos de interés.

Ilustración 1 Asuntos materiales según análisis llevado a cabo en 2022



## 2. Alineamiento con los ODS

En el año 2015, la ONU aprobó 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 Toldos Gómez identificó cual podría ser su aportación para la consecución de estas metas, enfocando acciones en ó 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).

Antes del final del año en el que se elabora la presente memoria de sostenibilidad, se revisarán los ODS prioritarios, contando con la opinión de los grupos de interés.

## 3. Plan de acción 2022-2025

En base a la política corporativa y a la actualización de los asuntos materiales de Toldos Gómez, se identificaron los ejes y líneas de trabajo para avanzar en la hoja de ruta prevista para el Plan Director de Sostenibilidad 2022-2025.

Se establecieron 4 ejes en torno a los que se desarrolló el programa de sostenibilidad: gestión responsable y estrategia corporativa, capital humano de TGM, sociedad y medio ambiente.

Antes del final de 2025 está previsto elaborar un nuevo plan de acción para el período 2026-2029.

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. En el momento de redacción de esta memoria se ha superado la auditoría de renovación y estamos a la espera de que sea expedido el nuevo certificado.

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 y certificó su sistema de gestión conforme a la norma ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental). En 2007, se adhirió voluntariamente al sistema comunitario de gestión y auditoría ambiental (EMAS) con referencia VDM-07/043. El cumplimiento de estos dos estándares internacionales de gestión ambiental acredita que la organización controla y reduce el impacto de su actividad en el medio ambiente, cumple con la legislación vigente y divulga la información pertinente relacionada con su gestión ambiental. El certificado de la ISO 14001 con número de referencia GA-2006/0239, expira en la fecha de 10 de junio del año 2025. En el momento de redacción de esta memoria se ha superado la auditoría de renovación y estamos a la espera de que sea expedido el nuevo certificado.





La salud y la seguridad de las personas que trabajan en TGM -Toldos Gómez es otra de las prioridades de la organización que, 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 el año 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. En el momento de redacción de esta memoria se ha superado la auditoría de renovación y estamos a la espera de que sea expedido el nuevo certificado.



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 en 1908 por el artesano Antonio Gómez Rodríguez, en el número 3 de la calle Fraga do Rey de Arzúa. A su fallecimiento en mayo de 1936, fue sucedido en el negocio, primero por su esposa, Matilde Cea, y posteriormente por sus hijos Manuel y Cándido. La empresa, bajo el nombre "Hermanos Gómez", se dedicó a la fabricación de monturas y trabajos de guarnicionería en general, hasta que, a finales de los años sesenta, se introdujo en el sector de la confección de lonas y toldos.

En 1977 se construyó una nave industrial en Raído - Burres, destinada a esta nueva actividad, bajo la dirección de Antonio Gómez Alamancos. Así comenzó el desarrollo del negocio de fabricación e instalación de toldos y lonas como una actividad diferenciada de la guarnicionería, lo que culminó en septiembre de 1990 con la constitución de la sociedad "Toldos Gómez S.L." por parte de la familia propietaria.

Previamente, en 1987, se había adquirido una nave en el Polígono Industrial del Tambre, en Santiago de Compostela, asignándose su gestión a José Manuel Gómez. Más tarde, en 1996 se construyeron nuevas instalaciones en Raído - Burres, y en 1999 se abrió al público una nueva nave en Bergondo, cuya responsabilidad fue asumida por Víctor Manuel Gómez Alamancos. En 2013 se pusieron en marcha unas nuevas instalaciones en el Parque Empresarial de Arzúa, con una superficie de casi 7.000 metros cuadrados.

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

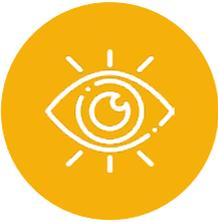
## 3.2 Misión, visión, valores



### 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 al cliente, interno y externo. 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 juntos 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

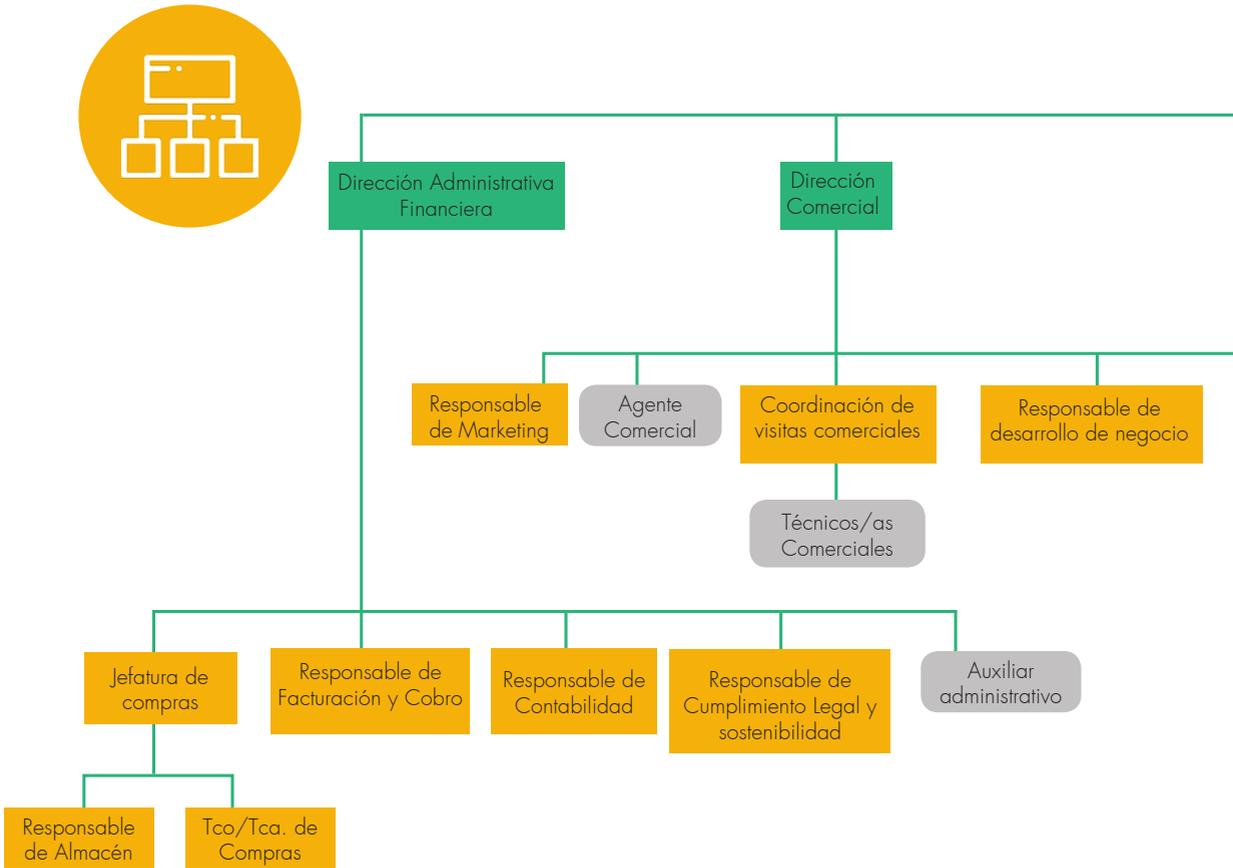
Promover una cultura empresarial en la que todas las personas de la compañía puedan contribuir a la incorporación de nuevas ideas que provoquen cambios en los modelos de negocio, en los procesos, en la organización, en los productos o en la comercialización, con el fin de mejorar, ser más creativos y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

## Compromiso y política

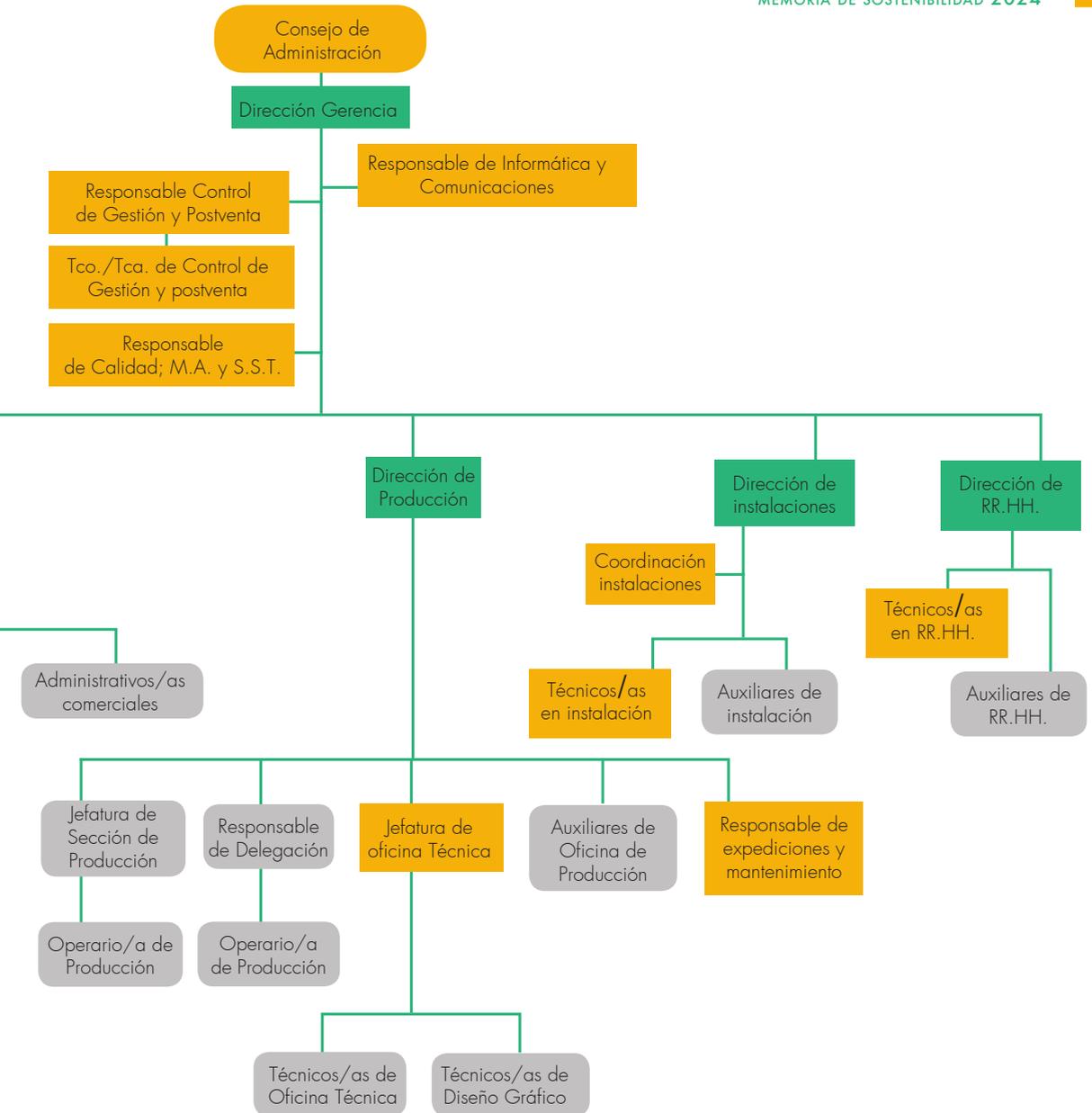
Toldos Gómez S.L. se compromete e insta a todas las personas que forman parte de la plantilla a:

- Mejorar continuamente los procesos internos de la empresa.
- Cumplir las necesidades y expectativas de nuestros clientes, así como los requisitos legales y reglamentarios aplicables, incluyendo la protección del medio ambiente, el compromiso de prevención de la contaminación y de la seguridad y salud en el trabajo.
- Ofrecer a nuestros clientes la mejor y más completa información posible sobre los productos que fabricamos y comercializamos.
- Dar un buen servicio 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 nuestros proveedores y subcontratistas utilizando criterios de calidad, cumplimiento ambiental y responsabilidad social.
- Investigar para mejorar nuestros productos actuales y crear nuevos productos para ofrecer al mercado.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la Salud.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y 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 6 de septiembre de 2023.



Miembro del Comité de Dirección

Puesto ocupado por varias personas

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

► **En la Junta General de Socios** expresan los propietarios, por el principio mayoritario, su voluntad. A la Junta General le compete nombrar al Órgano de Administración –Consejo de Administración–.

► **El Consejo de Administración** es el máximo órgano de gobierno de la sociedad, es designado por la Junta General de Socios y elige al consejero delegado, en quien delega el Consejo la mayoría de sus funciones (para más información, véase apartado 3.4).

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

Además, la Dirección de Toldos Gómez S.L. cuenta con los **Comités** que siguen cuya función es colaborar en la toma de decisiones y efectuar una supervisión en materia económica, de medioambiente y personas son los siguientes: Comité de Calidad, Comité de Medioambiente, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Sostenibilidad. En la actualidad, se está evaluando la posibilidad de refundir en un único Comité dos de ellos (el de Medioambiente y el 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 de clientes y comunicaciones de partes interesadas así como las acciones para abordar riesgos y oportunidades, sus decisiones se plasman en acuerdos de los que se levanta acta. Lo forman el director gerente, el responsable de calidad y un representante para cada uno de los procesos (compras, facturación y cobro, comercial, producción, recursos humanos, diseño, gestión de recursos técnicos e instalación) que no participe en el Comité de Dirección.

► **El Comité de Medioambiente** revisará, en la misma línea y cada seis meses, el estado de los objetivos de medioambiente en vigor establecidos en la revisión de dirección, las no

conformidades, la retroalimentación de clientes y comunicaciones de partes interesadas, así como las acciones para abordar riesgos y oportunidades.

► **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.

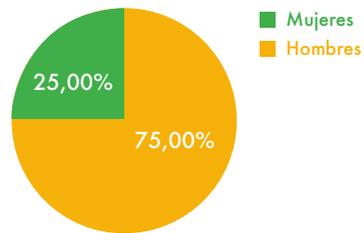
► **El Comité de Sostenibilidad** se constituyó el 19 de marzo de 2024 y, desde entonces, se reúne trimestralmente participando en él la responsable de cumplimiento legal y RSE, la responsable de calidad, medio ambiente y prevención, el director de RRHH, la responsable de marketing, la responsable de compras y el director gerente. En el año 2024, se incorporó al Comité de Sostenibilidad la persona responsable de compras con la finalidad de avanzar en el objetivo de conseguir una cadena de valor más sostenible. En este comité se elaboran, 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, órgano colegiado compuesto por ocho personas elegidas por la Junta General de Socios.

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

■ Composición consejo de administración



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

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

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

### ► Función

El Consejo de Administración es el órgano colegiado que rige y administra la vida de la sociedad. El presidente, secretario y vocales de este órgano, carecen de funciones ejecutivas reservándose dichas facultades al consejero delegado. A la hora de ejecución de las funciones de los órganos de gobierno y con la finalidad de evitar conflictos de interés en la Junta General de Socios así como en el Consejo de Administración, deben de tenerse en cuenta dos normas internas:

- un Protocolo Familiar el cual entró en vigor el día 11 de marzo del año 2006,
- el Reglamento del Consejo de Administración aprobado en reunión del día 30 de marzo del año 2012.

El Consejo de Administración ostenta la competencia a la hora de definir el propósito, valores, misión, políticas, estrategias de la sociedad, teniendo en cuenta en todo momento el principio de compromiso con la responsabilidad social empresarial, procurando crear valor ambiental, social y económico a medio y largo plazo, tal y como recoge desde octubre de 2024 el artículo tercero de los estatutos sociales.

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

El consejero delegado es asistido en sus funciones por un Comité de Dirección que él designa y que, a propuesta del consejero delegado efectúa la planificación anual de objetivos y gestión de impactos asignados a cada responsable. Además, el Comité de Dirección analizará los riesgos y elaborará los planes de acción necesarios para corregir dichas debilidades.

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

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

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

- ▶ La empresa cuenta, en su sistema de gestión con una instrucción titulada **“Contexto. Riesgos y oportunidades”** que define la sistemática para analizar el contexto de la organización y asegurar la identificación, el análisis y la respuesta ante riesgos y oportunidades en TGM – Toldos Gómez. Específicamente, se analizan, entre otros, los relacionados con aspectos ambientales y con la seguridad y salud en el trabajo. Para llevar a cabo este análisis se realiza un análisis interno y otro externo, incluyendo, en este último, el análisis de toda la cadena de valor.
- ▶ Actualmente, la empresa se encuentra implementando un sistema de cumplimiento legal o compliance que incluirá el análisis de riesgos en materia de corrupción y en materia de derechos humanos. **EL SISTEMA COMPLIANCE** que se está desarrollando, y que estará operativo a lo largo de 2025, incluirá un proceso de diligencia debida mediante el cual se identificarán, preverán, mitigarán y explicarán los impactos negativos reales y potenciales en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y corrupción entre otros.

En el proceso de implementación del sistema compliance se ha procedido a la elaboración del mapa de riesgos legales y penales y a su difusión, 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 los estándares GRI e incluye por tanto, información no financiera, es decir, aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Esta memoria se utiliza como informe de progreso para Pacto Mundial e incluye una declaración expresa bajo el epígrafe “Mensaje del Director”, en la que se renueva anualmente el compromiso de la organización con los diez principios de Pacto Mundial, se informa sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y se destaca la tolerancia cero con la corrupción. La memoria de sostenibilidad se publica en la página web de la compañía y se distribuye a finales del año siguiente a las partes interesadas (principales clientes, representantes de las personas trabajadoras, propietarios, autoridades locales, proveedores incluyendo proveedores de capital). Desde la memoria de 2022, se somete este documento a la verificación externa de un tercero independiente. En este sentido, el informe de progreso de Pacto Mundial se elabora de forma colaborativa por los departamentos de Administración involucrados con la ayuda de la persona responsable de 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 conforme a EMAS. Se trata de un completo informe, que recoge: la política de empresa, la descripción del sistema ambiental de la organización, evolución en los últimos siete años de los aspectos ambientales significativos para la compañía, objetivos medioambientales e información sobre el comportamiento de Toldos Gómez respecto a las disposiciones jurídicas ambientales.

## 3.5 Actividad

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



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



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



► **Confección 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).



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

► **A través de la web [moheva.es](https://moheva.es) se comercializan productos elaborados con restos de fabricación.**



## 3.6 Cadena de valor

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



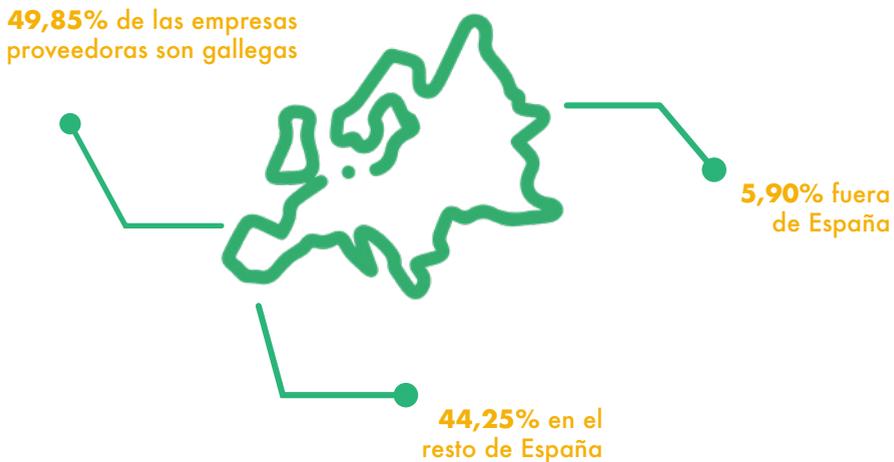
Para cada una de las etapas de la cadena de suministro, se han definido e identificado los principales impactos económicos, sociales y medioambientales:

- ▶ **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 del personal.
- ▶ **Instalación:** riesgos de trabajo en altura, residuos generados durante la instalación.
- ▶ **Clientes:** posibilidad de generación de residuos (lona, aluminio) finalizado el ciclo de vida del producto.

► Se exige a las empresas proveedoras y suministradoras de material, que firmen un documento titulado "Requisitos a cumplir por empresas proveedoras y subcontratistas de Toldos Gómez" que contiene obligaciones en material de medioambiente, respeto a los derechos humanos, cumplir la legislación en material de prevención de riesgos y seguridad y salud en el trabajo, sostenibilidad, etc.

El comité de sostenibilidad aprueba por unanimidad, en acta de reunión celebrada el día 21 de octubre del año 2024, la integración del manual de buenas prácticas ambientales en la Coordinación de Actividades Empresariales. Se inicia el envío de este documento en marzo del año 2025 a las nuevas empresas proveedoras.

#### ■ Ubicación empresas proveedoras



# 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 de los clientes como un objetivo prioritario. Registramos sistemáticamente todas las reclamaciones y felicitaciones recibidas de este grupo de interés y estamos atentos y contestamos todas las reseñas y mensajes recibidos a través de redes sociales. La clientela puede comunicar cualquier inquietud crítica o impacto negativo mediante la página web de <https://www.toldosgomez.com> y otros canales. Además y tal y como prevé la legislación, los clientes tienen a su disposición hojas de reclamaciones y un canal ético que permite denuncias anónimas. A los clientes principales por volumen de facturación se les entrega copia impresa de la Memoria de sostenibilidad y en la newsletter que se envía mensualmente a las personas suscritas se informa de su publicación y accesibilidad a través de la página web.

### ► PERSONAS TRABAJADORAS



Las personas trabajadoras mantienen periódicamente entrevistas personales e individuales con la Dirección de la empresa. Para todas las nuevas incorporaciones se

elabora un plan de acogida que incluye una entrevista con el director gerente, la designación de un tutor y la entrega de un Manual de Aco-

gida 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 buzones de sugerencias físicos. Desde 2023 existe un canal ético en la página web que pueden utilizar las personas trabajadoras (incluso de forma 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. Dentro de este sistema, los directivos de la sociedad también son evaluados mediante un “modelo de 360º”.

Como parte de la comunicación con las personas trabajadoras, y en el marco del 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 establecidos de mutuo acuerdo y 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.

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

En junio de 2024 se consultó al personal sobre el clima laboral, con una participación del 71,3%.

Se mantienen entrevistas de salida (voluntarias y opcionales) con todas las personas que causen baja voluntaria en la empresa.

En los Comités de Seguridad y Salud Laboral, las personas trabajadoras, a través de los Delegados de Prevención realizan sugerencias que siempre que es posible, se incorporan a la operativa de la empresa.

La existencia de estos canales de diálogo con las personas trabajadoras, pretender detectar impactos negativos reales y potenciales, contribuyen a un empleo estable de calidad y fortalecen la captación de talento, la cual se ve reforzada.

#### ► SOCIEDAD



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

La empresa mantiene un compromiso con las necesidades de la sociedad para lo cual realiza constantes reuniones con entidades locales (firmando patrocinios y colaboraciones) y anualmente se visita al alcalde de Arzúa para entre-

garle la Memoria de Sostenibilidad y conocer las inquietudes y mejoras que pueda trasladar. Derivadas de estas reuniones se trasladan impactos negativos reales y potenciales y se adoptan medidas existentes o novedosas que puedan surgir. La finalidad es la mejora, evolución y la obtención de beneficios para la sociedad y ello se consigue con la contratación de personas trabajadoras situadas en el entorno de la sede social de la empresa, proveedores locales, patrocinios, y realización de actividades, como puede ser la Carrera Clásica TGM.

#### ► PROPIEDAD



Las personas propietarias expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios. Todos los socios y socias reciben una copia impresa de la "Memoria de sostenibilidad". Durante el año 2024 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 los proveedores, con traslado a los mismos de las incidencias más relevantes detectadas durante dicha evaluación. A los principales proveedores se les entrega la "Memoria de Sostenibilidad". El departamento de compras se reúne con asiduidad con representantes de los proveedores, en esas reuniones está muchas veces presente la Dirección Gerencia. En el caso de que se detectase a través de la evaluación y seguimiento de la entidad proveedora algún impacto negativo, se adoptará la decisión de cambio de 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), así como una copia de la memoria de sostenibilidad. Además, las personas directoras de dichos bancos se reúnen con la dirección gerencia y la dirección financiera, interesándose por la marcha de la empresa y cualquier aspecto relevante.

### Los grupos de interés se revisarán cada año.

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

### Cientela



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/as  
 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, proveedores, clientes, autoridades locales y familia propietaria). El Código de Conducta incluye exigencias de normas laborales, medioambiente y anticorrupción entre otras cuestiones. El Código de Conducta se entrega sistemáticamente a todo el personal y establece el cumplimiento de la normativa legal vigente, exigiéndose el desempeño de las tareas con integridad y honestidad, y mantener estos principios en las relaciones internas y externas.

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

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 la nueva versión del 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 deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle directa o indirectamente involucrado, por sí mismo o través de familiares hasta el segundo grado de parentesco y tampoco podrá realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Sociedad, a no ser que informe anticipadamente de la situación de conflicto de intereses y el Consejo apruebe la transacción.

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

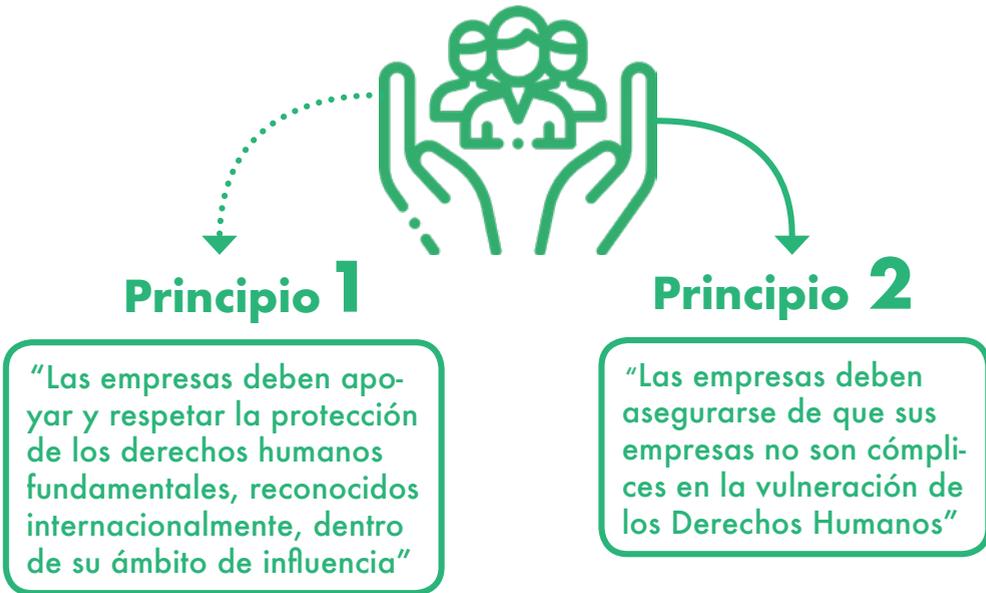


# 5.0 \_

## 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

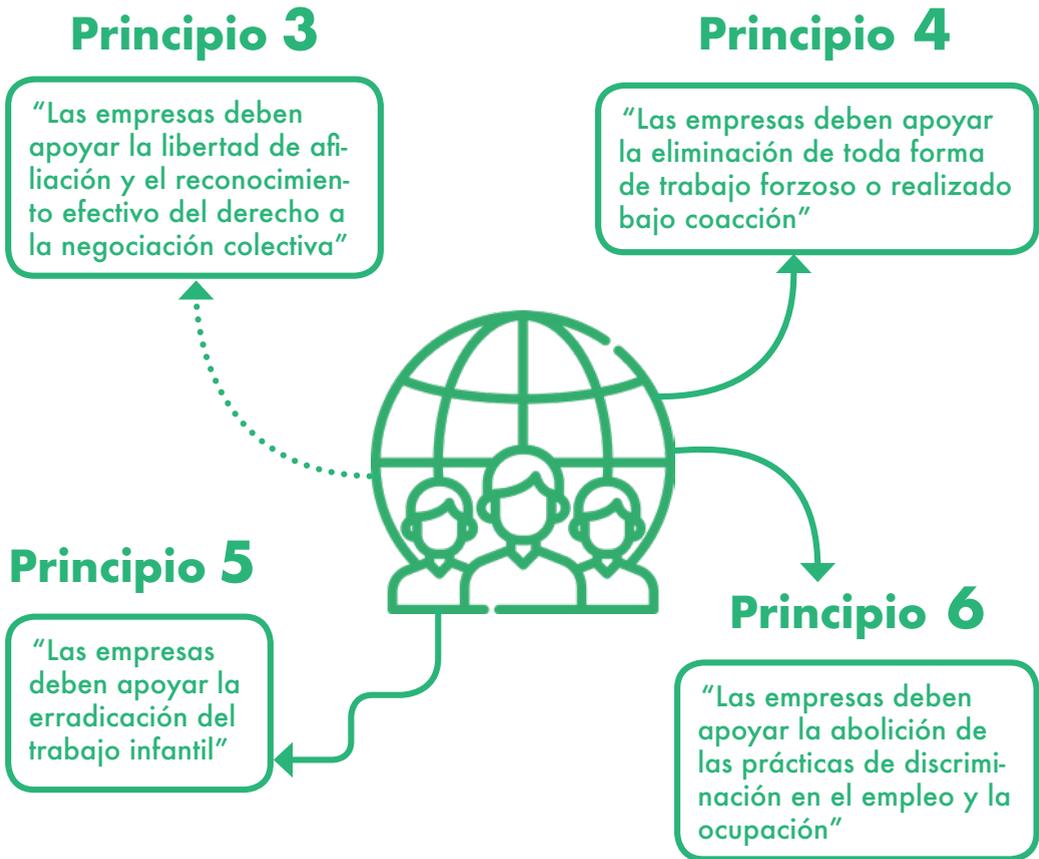
Todas las empresas proveedoras se encuentran ubicadas en la Unión Europea o el Reino Unido, en consecuencia, se entiende que cumplen la legalidad vigente en dichos territorios y que, por tanto, respetan los derechos humanos.

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, debe de remitir a Toldos Gómez S.L. los certificados de calidad y medio ambiente con los que cuentan.

A los principales proveedores se les entrega la “Memoria de Sostenibilidad”.

El departamento de compras se reúne con asiduidad con representantes de los proveedores, en esas reuniones está muchas veces presente la dirección gerencia. En el caso de que se detectase a través de la evaluación y seguimiento de la entidad proveedora algún impacto negativo, se adoptará la decisión de cambio de empresa proveedora.

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

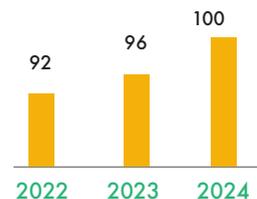


### ► Número de personas empleadas y cambios significativos

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 2022, 2023 y 2024.

### • Nº 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 incorporar-se 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

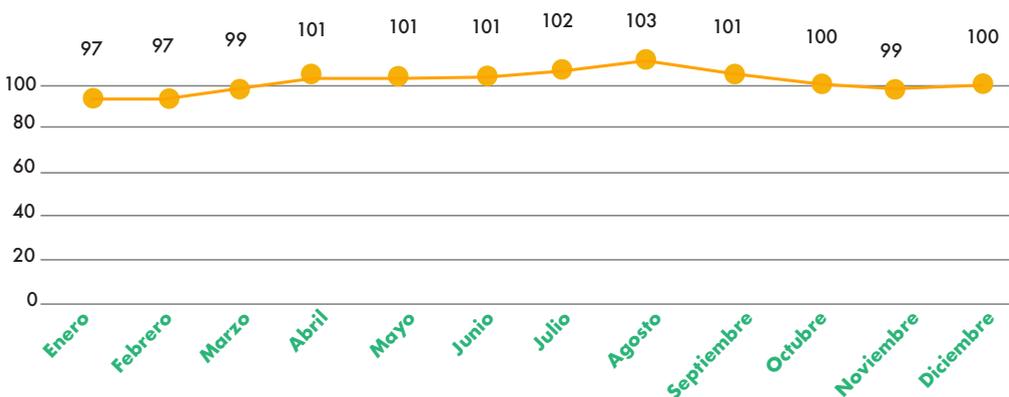
de recursos humanos. La empresa cuenta con un Plan Anual de Formación y para su elaboración se detectan las necesidades prioritarias teniendo en cuenta las acciones que la compañía considere estratégicas y prioritarias.

- 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 2024 hubo 9 personas que, por diversos motivos, causaron baja en la entidad (todos hombres). Las causas de dichas bajas fueron: 2 bajas voluntarias, 1 por agotamiento del periodo máximo de IT, ó por finalización de contrato. En consecuencia, la puntuación de rotación corresponde a 8,18, que aumenta en 0,4 puntos la del año anterior. En el cómputo total de personas trabajadoras, se encuentran dos personas jubiladas de forma anticipada.

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

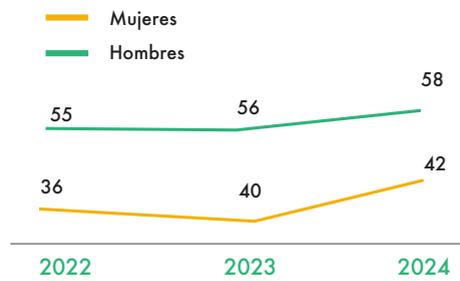


Si comparamos el dato de enero con el de diciembre, se refleja un incremento de la plantilla que se produce gradualmente a lo largo del año, alcanzando su pico en agosto, coincidiendo con la estacionalidad de algunas de nuestras líneas de negocio, para descender ligeramente hasta diciembre, pero manteniendo niveles superiores a los existentes a principios de año.

### ► Perfil de la plantilla

• **Género:** se consolida la tendencia detectada el año anterior hacia un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla. El porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla (42%) suben ligeramente respecto a los años anteriores.

■ Cuadro de personal por género



En el año 2024 las personas trabajadoras de Toldos Gómez S.L. se distribuyen geográficamente como siguen:

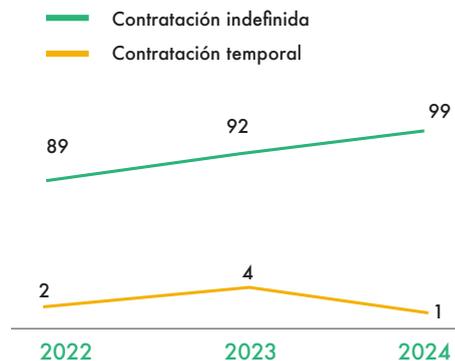
### • Número de personas trabajadoras por REGIÓN



El 90% de la plantilla reside en la comarca de Arzúa y municipios colindantes. Disminuye en cuatro puntos con respecto al año anterior.

• **Tipo de contrato:** la compañía continúa con su apuesta firme por la estabilidad en el empleo. El porcentaje de personal con un contrato indefinido alcanza un 99% del total, subiendo en más de 4 puntos sobre el dato del año anterior. Además, como en años anteriores se han continuado impulsando acuerdos de colaboración con entidades del entorno para la realización de prácticas de su alumnado.

■ Plantilla por tipo de contrato

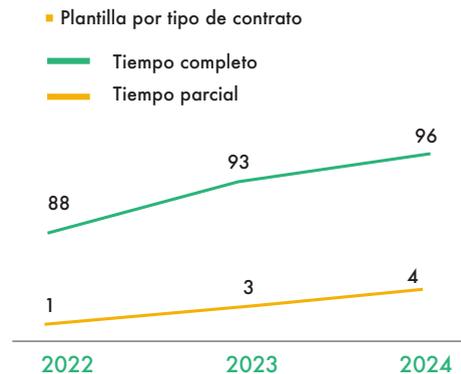


En el año 2024, la entidad Toldos Gómez S.L., cuenta con personas que no son trabajadoras de la entidad, pero su trabajo está controlado por la organización: cuatro personas que realizaron prácticas en la empresa y una persona consultora externa.

Dos de las personas que realizaron prácticas en la empresa lo hicieron a través del programa de Formación Profesional Dual firmado el año anterior con dos centros (uno de la provincia de A Coruña y otro de Lugo) incorporándose dos alumnas en dicha modalidad de FP, la cual tiene como finalidad la cualificación profesional de las personas en un régimen de alternancia de la actividad laboral en una empresa (prácticas remuneradas) con la actividad formativa en un centro educativo. Las titulaciones fueron Técnico en Gestión Administrativa (IES Arzúa) y la doble titulación de C.M de Confección y moda + Calzado y complementos de moda (IES Monforte de Lemos). Otras dos personas realizaron prácticas no remuneradas.

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 desciende un punto con respecto al año anterior, siendo el 96% 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 trabaja-

doras le es de aplicación el Convenio colectivo mencionado.

• El Convenio Colectivo vigente contempla derechos más favorables que los establecidos por la legislación aplicable (Estatuto de los Trabajadores). Adicionalmente, la empresa incorpora mejoras propias en determinados permisos, así como beneficios sociales específicos que se desarrollan a lo largo de este documento.

### Permiso por asuntos propios:

Si bien la normativa establece que este tipo de permisos no puede disfrutarse por horas, la empresa permite su uso en franjas horarias, promoviendo así una mayor flexibilidad y conciliación de la vida personal y laboral.

### Permiso por hospitalización de familiares:

La legislación reconoce un permiso de cinco días laborables, a disfrutar durante la hospitalización o, en su caso, con posterioridad si el informe médico así lo requiere. La empresa mejora esta condición al permitir su disfrute de forma fraccionada, incluyendo días posteriores a la hospitalización, adaptándose a las circunstancias concretas de cada persona trabajadora.

### Permiso para acompañamiento médico:

De acuerdo con la legislación, este permiso (hasta 20 horas anuales) está destinado al acompañamiento de personas dependientes o hijos menores. La empresa amplía su alcance al permitir su uso también para el acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

### Preaviso sobre cambios operacionales:

El Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo establecen un preaviso mínimo de 15 días para comunicar modificaciones sustanciales de las condiciones laborales. En caso de tratarse de una modificación colectiva, se activa un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme a la normativa vigente.

### ► **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 Consejo 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 3,93 puntos y baja ligeramente sobre el del año anterior (4,06). Concretamente, la ratio del porcentaje de incremento de la compensación anual es de -3,30%.

### ► 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 personas trabajadoras los servicios de asesoramiento jurídico de su departamento legal. Durante el año 2024 se ha dado respuesta a 13 consultas jurídicas de particulares.
- Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el servicio gratuito de confección de la declaración de la renta (incluidos cónyuges o pareja de hecho e hijos e hijas con ingresos inferiores al SMI). En el año 2024 han utilizado este servicio un total de 32 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.
- Regalo de una participación en el sorteo de Lotería de Navidad. Se regala a todas las personas trabajadoras y a aquellas que se jubilaron trabajando en la entidad.
- Entradas gratuitas para los partidos que disputen como locales algunos de los clubes deportivos que patrocina la empresa. 54 personas se han beneficiado de ello.

- Cesta de Navidad. Toda la plantilla en activo es beneficiaria. (formato, bolso MOHEVA)



- 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 el año 2024 se cometieron 16 multas de tráfico y/o estacionamiento, lo que supuso un importe de 1.400€.
- Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situaciones justificadas, previa aprobación por la dirección. Han utilizado este servicio 40 personas a lo largo del año 2024.

### ► 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).

En el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo el seguimiento contemplado en el plan de acción, con el objetivo de revisar la implementación de las medidas acordadas. En concreto, se han desarrollado acciones formativas y de sensibilización, se ha promovido el uso de lenguaje inclusivo, y se ha acordado iniciar la tramitación de medidas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de las personas trans y la protección de los derechos del colectivo LGTBI.



**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 mencionado 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 aplicación de esta normativa, se convoca para el 8 de enero del año 2.025 la Comisión del Protocolo de Acoso y la Comisión de Igualdad con la finalidad de establecer una hoja de ruta para dar cumplimiento a esta normativa. Se concluye que las empresas están obligadas a negociar las medidas que regulan las condiciones laborales a través de sus convenios colectivos o acuerdos de empresa, que deberán a su vez, iniciar el proceso de negociación de estas medidas. Para ello se acuerda realizar, desde la Comisión del Protocolo de Acoso y la Comisión de Igualdad, acciones de formación y sensibilización a todas las personas trabajadoras de la prohibición de discriminación al colectivo LGTBI, valorándose más adelante la posible elaboración de un protocolo LGTBI de forma específica. En el momento de redacción de esta memoria, se continúa a la espera de las medidas que en su caso, se aprueben mediante convenio colectivo.

### ► 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 2024 como el sexo de las personas trabajadoras receptoras de la misma:

Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN (2024)	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	199	74	37.19%	125	62.81%
En el año anterior	264	93	35.28%	171	64.77%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	27.21	19.81	72.80%	7.40	27.20%
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	2723.25	1983	72.82%	740.25	27.18%
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0	0%	0	0%

CURSOS REALIZADOS EN EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Carretilla elevadora	4	1	25,00%	3	75,00%	75% B e 25% E
Técnicas de visualización de KPIs e informes	1	1	100,00%	0	0,00%	100% D
Formación comercial Somfy	5	3	60,00%	2	40,00%	60% C1-2 + 20% D + 20% C1-1
Formación técnica Somfy	20	0	0,00%	20	100,00%	10% C1-1 + 5% D + 10% E + 25% C2-1 + 20% C1-2 + 25% B + 5% C2-2
Gestión de equipos	4	4	100,00%	0	0,00%	100% D
Alturas	4	1	25,00%	3	75,00%	50% B; 25% C2-1 e 25% C2-2
PEMP	6	2	44,44%	4	66,66%	66,66% B; 16,66% C2-1 e 16,66% C2-2
Ciberseguridad online	5	4	800,00%	1	20,00%	20% E + 40% C1-1 + 20% A + 20% F
Habilidades básicas en la gestión de equipos	3	0	0,00%	3	100,00%	100% D

CURSOS REALIZADOS EN EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE PARTICIPARON	N° DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		N°	%	N°	%	
ISO 14000	1	1	100,00%	0	0,00%	100% F
Code 7 ciberseguridad	1	0	0,00%	1	100,00%	100 C1-1
Neuromanagement	2	2	100,00%	0	0,00%	50% E + 50% C1-2
Máster universitario PRL	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-2
Jornada TGM	92	38	41,30%	54	58,70%	3,26% A; 13,04% B; 13,04% C1-1; 10,87% C1-2; 26,09% C2-1; 8,7% C2-2; 16,30% D; 7,61% E; 1,09% Conselleiro Delegado
Curso sobre discriminación por género. Legislación y jurisprudencia	2	2	100,00%	0	0,00%	100% E
Evita procrastinar	1	1	100,00%	0	0,00%	100% E
Comunicación positiva	1	1	100,00%	0	0,00%	100% E
Curso teórico-práctico para a protección integral fronte al acoso en el trabajo	1	1	100,00%	0	0,00%	100% D
ES-SO Advisor	1	1	100,00%	0	0,00%	100% D
Aplicación de vinilos	6	1	16,66%	5	83,33%	50% C2-1 e 50% B
Como pasar da idea a un negocio rendible y digitalizado	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-1
Marca personal y nuevas tecnologías	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-1
Job Crafting, rediseña o tu trabajo para hacerlo más significativo	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-1

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	N° DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		N°	%	N°	%	
Extinción de incendios	1	0	0,00%	1	100,00%	100% C2-2
Guía básica de innovación en Marketing Digital	2	1	50,00%	1	50,00%	100% C1-1
Curso teórico-práctico sobre a VPT, registro y auditoría retributiva	1	1	100,00%	0	0,00%	100% E
Info productos Somfy	28	4	14,29%	24	85,71%	25% C1-2; 14,28% D; 14,28% C1-1; 3,57% E; 17,86% C2-1; 21,43% B e 3,57% C2-2
Cómo posicionar tu web o comercio electrónico y utilizar os datos para mejorar su rendimiento: SEO e analítica web	1	0	0,00%	1	100,00%	100% C1-1
Analítica de datos con MS power BI	1	1	100,00%	0	0,00%	100% D
Herramientas de IA para generar contenido para tu página web y redes sociales	1	0	0,00%	1	100,00%	100% C1-1

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.

Uno de los objetivos estratégicos establecidos por la compañía para el año 2024 fue: "implantar un sistema para conocer las necesidades for-

mativas y elaborar un plan de formación anual". Su finalidad principal era mejorar el sistema de planificación y seguimiento de la formación que se realiza en nuestra organización, y como resultado de ello también pretendíamos sistematizar el subproceso de recursos humanos por el cual se detectan las necesidades de formación y se seleccionan y programan acciones formativas. Como consecuencia de todo el proceso realizado se elaboró el informe sobre necesidades formativas y el correspondiente plan de formación. Se estableció una periodicidad bianual para la actualización de ambos documentos.

## ► Conciliación

En Toldos Gómez, S.L. apostamos por facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, convencidos de que mejora su satisfacción, fidelidad y productividad, además de reforzar la reputación de la empresa. En el marco de nuestra Responsabilidad Social Empresarial, promovemos medidas de conciliación y estudiamos nuevas acciones cuando la actividad lo permite. El Plan de Igualdad vigente recoge medidas concretas para apoyar esta conciliación.

**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: **Ningún caso en 2024.**

### 3 Permiso parental:

**4 Personas.**

### 4 Jornada laboral reducida:

Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener una retribución proporcionalmente inferior **4 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 puesto 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 períodos vacacionales tradicionales

**Toda la plantilla.**

### 9 Adaptación del trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, la persona trabajadora continúa en el puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente: **1 Persona.**

### 10 Cambio del puesto de trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad accidente o necesidades de conciliación familiar, a la persona empleada 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.**

En línea con el fomento de la conciliación, sigue vigente la medida implantada en octubre de 2022 que modificó los horarios para concentrar la jornada laboral: jornada continuada en producción y, en otras áreas, al menos una tarde libre a la semana. Esta iniciativa se suma a la adoptada en 2021 en el departamento de instalaciones, donde se concentró la jornada de invierno en 4 días.

### ► Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales

- A lo largo del año 2024 se produjeron dos accidentes de trabajo con baja, los tipos de lesión fueron:

- Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones.
- Fracturas cerradas.

- Los días perdidos fueron 13\*

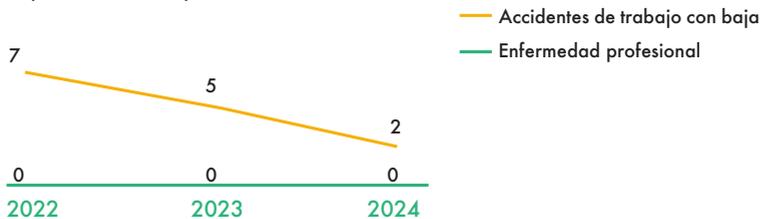
\*los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.

- No hubo ninguna enfermedad profesional.

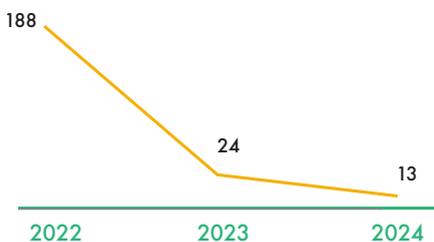
- El número de bajas en la plantilla ha descendido un 60% en el último año, pasando de 5 a 2, siendo 2 por accidente en el puesto de trabajo y 0 en desplazamiento. Con ello el Índice de incidencia ha pasado de 53,19 en 2023 a 36,66 en 2024, y el índice de frecuencia de 30,40 a 20,38.

- El número de días perdidos por bajas ha descendido un 45,83%, debido a que las bajas fueron ocasionadas por menos accidentes aunque resultaron más graves que en el período anterior, pasando el índice de gravedad de 0,55 a 0,74 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de Toldos Gómez, basado en la norma ISO 45001 (SST-0142/2019, vigente hasta el 18/10/2025), establece el método para identificar, evaluar y actualizar los riesgos laborales de todas las actividades de la empresa, incluidas tareas auxiliares o subcontratadas. También contempla la evaluación de riesgos que puedan afectar tanto al personal propio como al de empresas del entorno.

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

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

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

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

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

- 1 La empresa cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, elaborado y revisado periódicamente por la Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Este plan contempla la **identificación de peligros y riesgos específicos por puesto de trabajo** y la adopción de medidas preventivas para reducirlos o eliminarlos.
- 2 Se realiza una **evaluación de riesgos** en cada centro de trabajo, incluyendo el departamento de instalaciones, que contempla la probabilidad y gravedad de los riesgos detectados. Las medidas adoptadas son verificadas para asegurar un mayor grado de protección de la plantilla.
- 3 Ante cualquier accidente o incidente, se lleva a cabo una **investigación sistemática** con participación de la Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SST, el SPA y las personas trabajadoras implicadas, con el objetivo de prevenir su repetición. Los incidentes se reportan trimestralmente al Comité de Seguridad y Salud.



2-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 en prevención

### Formación

La plantilla recibe formación adecuada y suficiente en prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo recogido en el apartado 5.2 del presente documento. Esta formación incluye acciones específicas durante el proceso de acogida, impartidas por la Responsable de Calidad, Medio Ambiente y SST, y reforzada por el SPA conforme al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Información

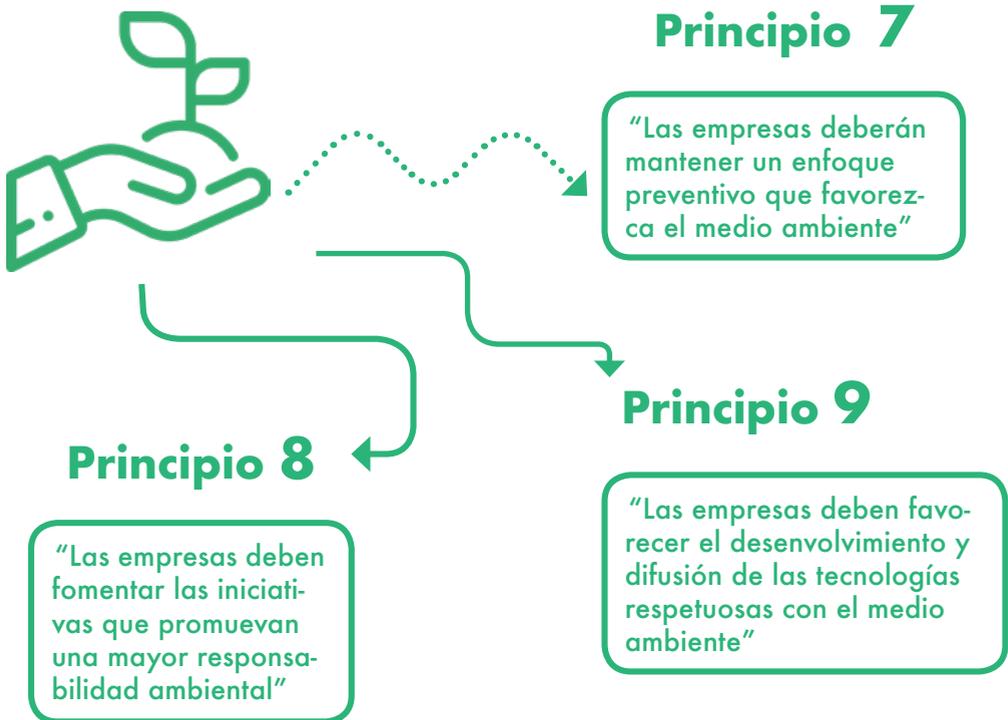
Asimismo, se garantiza el **acceso a la información relevante sobre los riesgos del puesto**, sus medidas preventivas y principios de actuación, según los artículos 15, 18 y 22 de dicha ley. Esta información se facilita por escrito, con acuse de recibo, y está disponible en la intranet corporativa.

Los **Comités de Seguridad y Salud** revisan periódicamente la evolución de riesgos, proyectos, índices de siniestralidad y cumplimiento del plan de prevención, como parte del seguimiento continuo para minimizar impactos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras.





## 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 la empresa se certificó en ISO 14.001.
- Desde el año 2007 está adherida al sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS). El propósito de contar con un sistema de gestión ambiental conforme a estas dos normas (ISO 14001 y EMAS) es controlar y reducir el impacto de la actividad de la empresa en el medioambiente, cumplir

con la legislación y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión medioambiental. Toldos Gómez S.L. ejecuta un programa de auditorías sobre las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y el Reglamento EMAS. La verificación externa es llevada a cabo por una entidad externa acreditada (AENOR). Adicionalmente, la entidad realiza la verificación interna. Tanto la auditoría interna como la externa se realizan anualmente.

## ► Indicadores y resultados medioambientales

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

A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes. Es de recibo señalar que todos los indicadores analizados y reportados por la compañía en el año 2024 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.

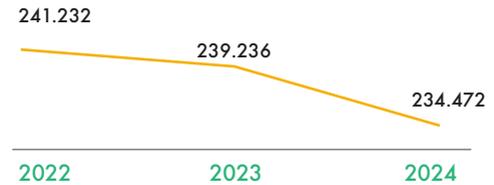


### 1. Materiales

#### La lona

La lona es la principal materia prima empleada en el proceso de producción. En el año 2024 su consumo ha descendido en un 1,99%.

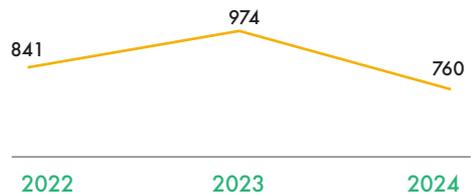
#### ■ Consumo de lona



#### Pintura

La pintura es el material más utilizado para dibujar y colorear los toldos según el diseño suministrado por la clientela (letreros, logos, dibujos...).

#### ■ Consumo de pintura



#### Disolvente

El disolvente es el material empleado para facilitar la dispersión con la pintura, de forma que se mezclen ambos componentes de forma homogénea con la finalidad de proceder al pintado de los toldos (letreros, logos, dibujos...).

#### ■ Consumo de disolvente





## 2. Agua

Ha aumentado el consumo de agua en el último año un 4,48%, debido al aumento de la plantilla. 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.

■ Agua total captada (m³)



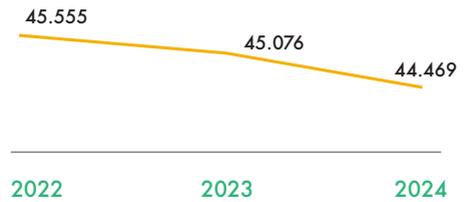
## 3. Efluentes y Residuos

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		2022	2023	2024	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	5210 kg	4820 kg	5100 kg	5.81%
	Chatarra de hierro y acero	6240 kg	6260 kg	3890 kg	-37.86%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	42 kg	0 kg	34 kg	Indeterminado
	Envases vacíos metálicos contaminados	237 kg	111 kg	133 kg	19.82 %
MATERIAL IMPREGNADO		100 kg	39 kg	54 kg	38.46 %
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	5.389 kg	4.052 kg	13.640 kg	236.62 %
	Residuos de plástico	5.230 kg	2.750 kg	2.480 kg	-9.82 %
	Residuos inertes industriales	10.207 kg	11.615 kg	10.328 kg	-11.08 %
	Residuos sólidos urbanos	12.900 kg	10.940 kg	8.810 kg	-19.47 %
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		0 kg	4489 kg	0 kg	-100,00%
RESIDUOS TOTALES GENERADOS		45.555 kg	45.076 kg	44.469 kg	-1,35%



#### 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. SCRAP.

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 2024 se reportaron 71,89 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, 1,14 toneladas. Para el año 2025, la empresa ya está adherida a SCRAP de comerciales (ECOEMBES), declarando provisionalmente reportar 71,89 kg.

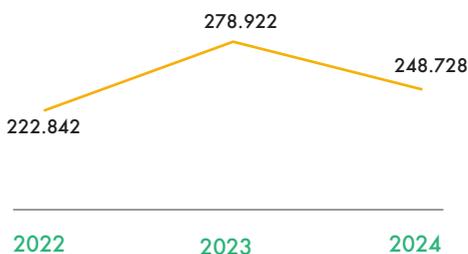


#### 5. Energía

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 descendido un 10,83% en el último año.

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





### 6. Transporte

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



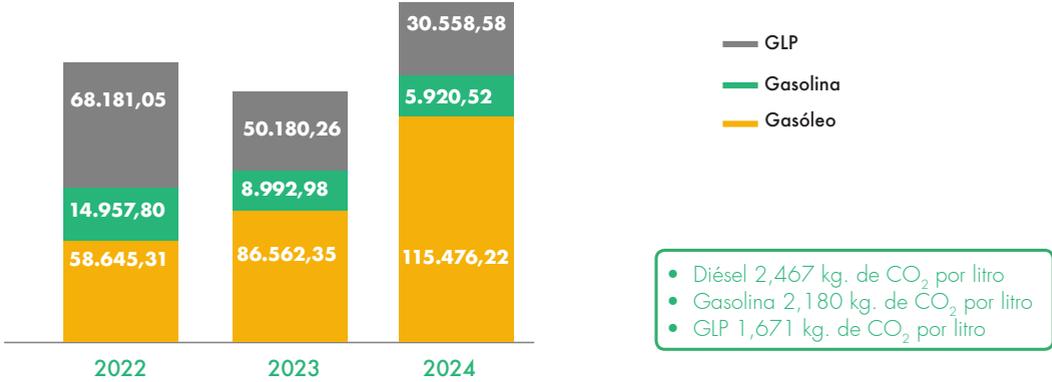
En el siguiente cuadro puede verse la evolución en los últimos tres años del consumo de cada tipo de combustible

■ 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>)

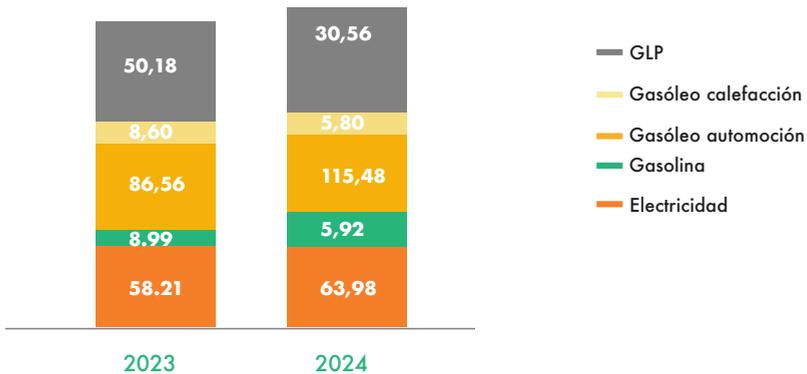


## 7. Cambio climático

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. 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.

En 2024 ha aumentado en un 2,29% el total de emisiones.

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



## 8. Cumplimiento regulatorio

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

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



### Principio 10

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

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

- El 2 de octubre de 2024 la Junta General de Socios aprobó una modificación de los estatutos sociales, que incluye en el artículo 4 un compromiso explícito de la organización de evitar contribuir a la corrupción en todas sus formas en el desarrollo de sus actividades. Esta reforma fue debidamente inscrita en el Registro Mercantil<sup>1</sup>.
- 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.

#### 3.10 Anticorrupción

TGM, no tiene ni su compromiso de mantener un comportamiento ético en todas sus relaciones, manifestado a su total revelamiento a cualquier forma de corrupción. Ni así, si empresa establece determinadas pautas de actuación, de carácter preventivo:

- No se podrá realizar ninguna transacción económica, contrato o acuerdo cuando se evidencien sospechas de que podrá existir algún tipo de vinculación con actividades corruptas, indebidas e ilegales, así como aquellas actuaciones referidas a corrupción en negocios, tráfico de influencias, extorsión, fraude, lavado, soborno o los pagos de facilitación o utilización de trámites.
- Prohíbense aquellas conductas que pudiesen constituir extorsión en relación laboral o mercantil, por medio de violencia o intimidación con finalidad de obtener un beneficio.

A empresa comprometida e exige a cumplimiento da legislação anti-soborno polo que, se calquera persoa detecta un incumpramento ou ilegalidade neste sentido, deberá de comunicalo de forma inmediata a través do canal de denuncia. Para máis info, consulte a política de prevención de corrupción.



1- La redacción del nuevo artículo 3 es la siguiente: “COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. 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”.

- 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 y ha elaborado un mapa de riesgos que se pretende aprobar a lo largo del 2025.

- 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.

### ► 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 periodo de reporte, hemos recibido una reclamación de una cliente relativa a la custodia de sus datos personales, motivada por que, en el envío de facturas en papel, el sobre con ventanilla permitía ver desde el exterior datos como el teléfono o el CIF del destinatario de la factura. Esta reclamación se solventó ante la persona afectada y fue debidamente notificada como brecha de seguridad ante la AEPD, adoptando las necesarias medidas correctivas.

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



- 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 2022, la empresa inicia su adecuación a la normativa de protección de datos con una consultora externa, realizando un diagnóstico inicial. En 2023 se implantan las medidas necesarias mediante un plan personalizado. En 2024 se renueva el compromiso con APDTIC PROFESIONALES S.L., empresa que presta el servicio de delegado de protección de datos.



# 6.0

## COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL



## 6.1 Desarrollo del compromiso local

► **Personas trabajadoras:** en el año 2024 de las 100 personas que había a 31 de diciembre, 90 personas tienen su domicilio en el municipio de Arzúa y alrededores.

► **Empresas proveedoras y subministradoras de material:** durante el año 2024 se realizaron compras a **339** entidades proveedoras, estando ubicados el **49.85 %** en la Comunidad Autónoma Gallega, el **44.25 %** en el resto de España y el **5.90 %** fuera de España.



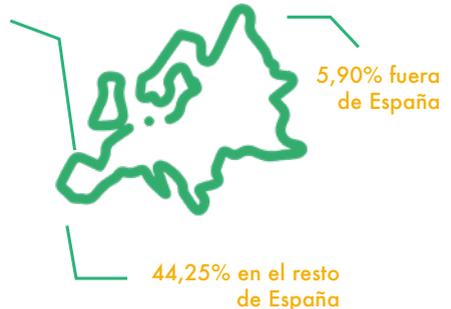
Las empresas proveedoras dadas de alta en el año 2024 ascienden a 29; de ellas, son empresas proveedoras locales 8 (domiciliadas en la provincia de A Coruña).

El importe total de pedidos a empresas proveedoras en el año 2024 asciende a 2.843.388€; de ellas, el importe que corresponde a empresas proveedoras locales es de 616.141€.

**Durante el año 2024 se realizaron compras a 339 entidades proveedoras.**

### ■ Ubicación empresas proveedoras

49,85% de las empresas proveedoras son gallegos



## 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 2024 se celebró en formato presencial la octava edición, reuniéndose reuniéndose 309 personas inscritas (151 en los 10 kilómetros de la prueba absoluta, y 158 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:

- Asociación A Pinguela de Bama
- Asociación Coruñesa de Esclerosis Múltiple (ACEM)
- Asociación cultural deportiva Abeancos Cross Santiso
- Caritas Arzúa
- Club de Baloncesto de Sarria
- Club de Fútbol Femenino Arzúa
- Club de fútbol Lamela
- Club de Fútbol O Pino
- Club de Hockey Raxoi
- Club de Remo a Pobra
- Club de Triatlón Inforhouse
- Club deportivo Escuela Ayude
- Club Marcha Nórdica a Coruña
- Club Natación de Arzúa
- CSD Arzúa
- Escuelas deportivas de Arzúa (EDA)



- Leis Pontevedra Fútbol Sala
- Liga Gallega de Traineras
- Obradoiro Club de Amigos del Baloncesto (CAB)
- Real Federación Gallega de Vela
- SD Compostela
- Sociedad Deportiva Compostela Tambre Lengüelle

### ► Eventos patrocinados o en los que se colaboró

- II Carrera y caminata "Caminando por el Daño cerebral"
- II Media maratón y 10 km Camino Inglés- Red Stelar
- IX edición de la carrera "Camiño das Letras", en Santiago de Compostela
- Campeonato de España de Bateles
- Carrera Solidaria "As Pontes Contigo"
- Centenario Grande Obra de Atocha
- Colaboracion Pinguela de Bama
- Festa da Gaita de Arzúa
- Festa do Queixo de Arzúa
- Festa do Viño da Ulla
- Fiesta de los Botes en Arzúa
- Fiesta de Preguntoño en Arzúa
- Fiesta de San Queremos en Villantime
- Fiesta del Río de As Barxas en Toques
- Fiestas de Boimorto
- Fiestas de San Roque de Melide
- Fiestas del Carmen de Arzua
- Fiestas Santa Maria de Arzúa
- II Trail- cros y caminata Comarca del Ulla
- Ruta Cabalar de Arzúa
- Vuelta ciclista "O Gran Camiño"



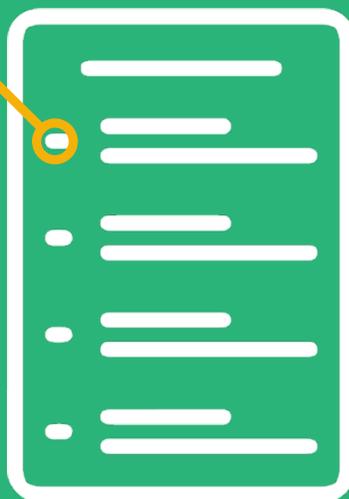
### ► Afiliación a asociaciones con interés significativo.

- AITEX, centro tecnológico (<https://www.aitex.es/>)
- ANEGS, Asociación de Expertos en Gestión Solar
- 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.

El 15 de abril de 2024 Toldos Gómez S.L. ha ingresado en AESO (Asociación Española de Sombreado y Control Solar Dinámico (<https://aes-so.org/>), una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es promover los beneficios de la protección solar en la gestión del clima y que forma parte de ES-SO, la organización europea que agrupa a las organizaciones profesionales del sombreado solar, con sede en Bruselas.

# 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 2024. 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 2024 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 2024 será verificado en julio del 2025, 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		5, 7-9
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		5
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	5
<b>2. ACTIVIDADES Y PERSONAS TRABAJADORAS</b>			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		28-30
2-7	Personas trabajadoras		44-46
2-8	Personas trabajadoras que no son empleados/as		46-47
<b>3. GOBERNANZA</b>			
2-9	Estructura de gobierno y composición		24-25
2-10	Designación e selección del máximo órgano de gobierno		27-28
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		27-28
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión dos impactos		28-29
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		28-29
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		28-29
2-15	Conflictos de interés		32-35
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		35-35
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		53-55
2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno		36
2-19	Políticas de remuneración		48
2-20	Proceso para determinar a remuneración		48
2-21	Ratio de compensación total anual		48-49

#### 4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5, 14-15
2-23	Compromisos y políticas	23
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	5,23
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	30-35
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	33, 36, 47-48, 62
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	33, 36, 47-48, 62
2-28	Afiliación a asociaciones	8, 72, 73

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

2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	30-35
2-30	Convenios de negociación colectiva	47

#### ► GRI 3 TEMAS MATERIALES

3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	14-15	
3-2	Lista de temas materiales	15	
3-3	Gestión de los temas materiales	Empleo de calidad estable y seguro	44-48
		Atención al cliente y relaciones con los grupos de interés	32, 35-36, 39, 69
		Responsabilidad en la gestión del talento	37,45
		Conciliación, igualdad y diversidad laboral	48-52
		Derechos humanos, cumplimiento y buen gobierno	60
		Gestión de riesgos y crecimiento responsable	23, 26-28, 29
		Gestión del cambio climático y la contaminación	17-18, 67
		Cadena de valor eficiente y responsable	29,71
	Gestión de recursos y residuos	31, 64, 65	
	Desarrollo de comunidades y apoyo local	70-72	

#### ► GRI 200 Cuestiones económicas

#### ► GRI 201 Desempeño económico

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7, 32-70
-------	--	----------

#### ► GRI 202 Presencia en el mercado

202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	71
-------	--	----

### ► GRI 203 Impactos económicos indirectos

203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	71
-------	--	----

### ► GRI 204 Prácticas de Adquisición

204-1	Proporción de gasto en empresas proveedoras locales	71
-------	---	----

### ► GRI 205 Anticorrupción

205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	9, 29, 38, 40, 60
-------	---	-------------------

### ► GRI 300 Cuestiones ambientales

#### ► GRI 302 Energía

302-1	Consumo energético dentro de la organización	65
-------	--	----

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	65
-------	----------------------------------	----

#### ► GRI 303 Agua y efluentes

303-5	Consumo de agua	El abastecimiento de agua para su consumo procede de las redes municipales en las Sedes de Bergondo, Santiago e Parque Empresarial de Arzúa; sin embargo, el abastecimiento de agua en la nave de O Raído- Arzúa, se capta desde un pozo.	64
-------	-----------------	---	----

#### ► GRI 305 Emisiones

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6 - 7
-------	---------------------------------------	-------

305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	65-66
-------	--	-------

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	65-66
-------	-----------------------------------	-------

#### ► GRI 306 Residuos

306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	54-60
-------	--	-------

306-3	Residuos generados	54-60
-------	--------------------	-------

306-4	Residuos no destinados a la eliminación	54-60
-------	---	-------

306-5	Residuos destinados a la eliminación	54-60
-------	--------------------------------------	-------

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

308-1	Nuevas empresas proveedoras que pasaron filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	32,33
-------	--	-------

308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	En 2024, no se identificaron empresas proveedoras con impactos ambientales negativos.	29, 30-35
<b>► GRI 400 Cuestiones sociales</b>			
<b>► GRI 401 Empleo</b>			
401-1	Nuevas contrataciones de personas trabajadoras y rotación de personal		45
401-2	Beneficios para las personas trabajadoras a tiempo completo que no se da a las personas empleadas a tiempo parcial o temporales		47-50
401-3	Permiso parental		30
<b>► GRI 402 Relaciones trabajador-empresa</b>			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		48
<b>GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo</b>			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		16
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		57-59
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		53-55
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de las personas trabajadoras directamente vinculadas con relaciones comerciales		53-55
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	16, 57-59
403-9	Lesiones por accidente laboral		57-59
403-10	Dolencias y enfermedades laborales		57-59
<b>► GRI 404 Formación y enseñanza</b>			
404-1	Media de horas de formación al año por persona trabajadora		53
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de las personas trabajadoras y programas de ayuda a la transición		53
404-3	Porcentaje de personas trabajadoras que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		36,39

### ► GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y personas trabajadoras		22-25
-------	---	--	-------

### ► GRI 406 No discriminación

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No hubo ningún caso de discriminación en el período de reporte.	50-53
-------	--	---	-------

### GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva

407-1	Operaciones y empresas proveedoras cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		36
-------	--	--	----

### GRI 408 Trabajo infantil

408-1	Operaciones y empresas proveedora con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		44
-------	---	--	----

### GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio

409-1	Operaciones y empresas proveedora con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		43
-------	--	--	----

### GRI 412 Evaluación de derechos humanos

412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos		43
-------	---	--	----

### GRI 413 Comunidades locales

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		62-64
-------	---	--	-------

### GRI 414 Evaluación social de los empresas proveedora

414-1	Nuevas empresas proveedoras que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		62-63
-------	---	--	-------

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 2024 no se contabilizaron bajo este criterio.	29, 32-35
-------	--	---	-----------

### GRI 418 Privacidad de la clientela

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones da privacidad de la clientela y la pérdida de datos de la clientela		40,69
-------	---	--	-------



**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



