

MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2024

TGM-TOLDOS GÓMEZ



MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2024

Conforme aos estándares GRI
Verificada por AENOR



TGM-TOLDOS GÓMEZ

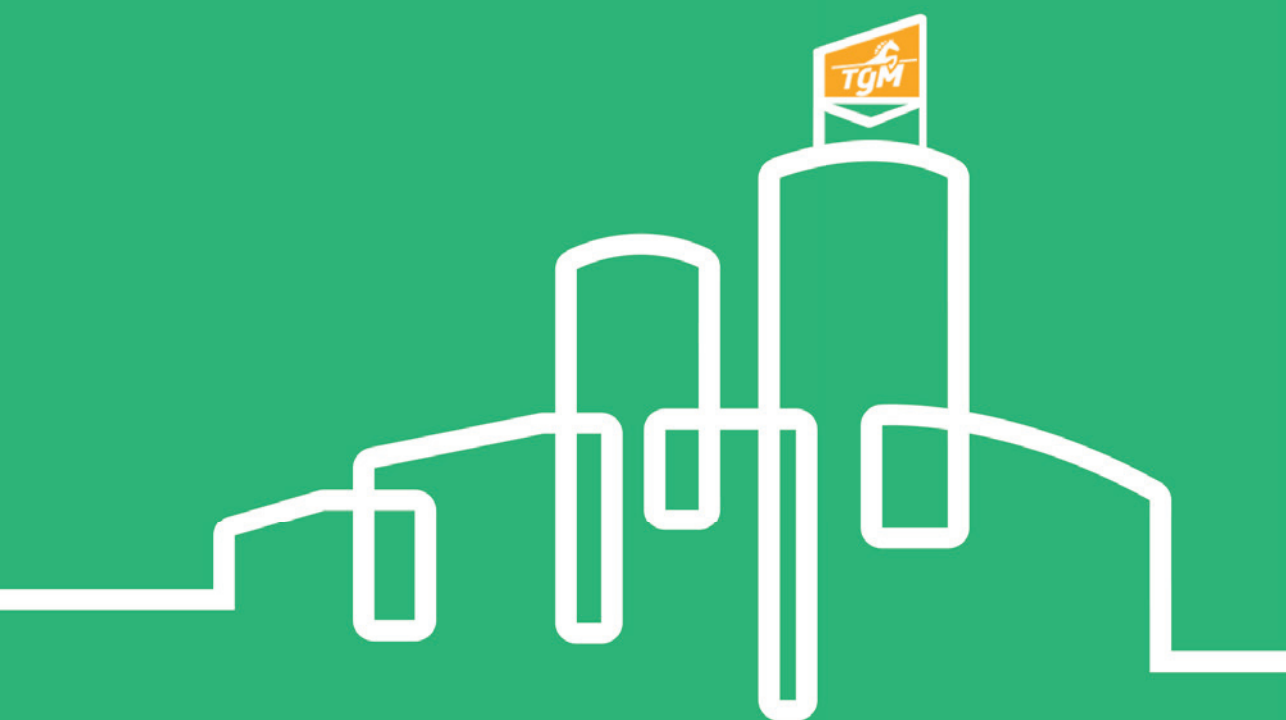
Xullo 2025





CONTIDOS

1.0	Mensaxe do director.....	5
2.0	TGM-Toldos Gómez, empresa sostible.....	6
	2.1. Resumo do ano 2024.....	7
	2.2. Histórico do avance en sustentabilidade.....	10
	2.3. Sistema de xestión certificado.....	16
3.0	TGM – Toldos Gómez, a empresa.....	20
	3.1. Historia da empresa.....	21
	3.2. Misión, visión, valores.....	22
	3.3. Organigrama e estrutura de goberno.....	23
	3.4. Máximo órgano de goberno.....	27
	3.5. Actividade.....	30
	3.6. Cadena de valor.....	32
4.0	Grupos de interese e canles de diálogo.....	34
	4.1. Grupos de interese.....	35
	4.2. Canles de diálogo.....	36
	4.3. Conflictos de interés.....	40
5.0	O noso compromiso cos 10 principios do Pacto Mundial.....	42
	5.1. Respecto polos dereitos humanos (Principios 1 e 2).....	43
	5.2. Cumprimento das normas laborais (Principios 3, 4, 5 e 6).....	44
	5.3. Protección do medio ambiente (Principios 7, 8 e 9).....	62
	5.4. Bo goberno e loita contra a corrupción (Principio 10).....	68
6.0	Compromiso co desenvolvemento.....	70
	6.1. Desenvolvemento do compromiso local.....	71
	6.2. Colaboracións e acción social.....	72
	Índice de contidos GRI.....	74
	Declaración do verificador.....	80



1.0 Mensaxe do director



Arzúa, xullo 2025

É un gran motivo de satisfacción para nós, consolidar, ano tras ano, a costume de elaborar unha memoria de sustentabilidade, adaptada ao estándar internacional G.R.I. (Global Reporting Initiative) e sometida ao escrutinio e verificación dun terceiro independente.

Esta publicación que contén “información non financeira” permite a todos os interesados na boa marcha da nosa organización (clientes, provedores, propietarios, persoas traballadoras, autoridades locais, provedores de capital) e ao público en xeral dispoñer de información fiable e contrastada sobre os avances que, ano tras ano, vamos conseguindo no noso esforzo por xerar valor responsablemente, coidando do noso entorno e de forma socialmente xusta e economicamente sostible.

Alégranos ver, que cada vez máis empresas, incluídas moitas pemes como a nosa, incorporan criterios de sustentabilidade nos seus modelos de xestión. En TGM- Toldos Gómez, levamos xa 20 anos avanzando neste camiño, e satisfainos poder compartir ese recorrido con datos e feitos que xa o respaldan.

Esta memoria de Sustentabilidade actúa tamén como Informe de Progreso de Pacto Mundial, reafirmando o noso compromiso cos seus dez principios, incluída a nosa política de tolerancia cero fronte á corrupción. Como mostrad este compromiso, en outubro do ano 2.024, a Xunta Xeral de Socios, aprobou unha modificación estatutaria – xa inscrita no Rexistro Mercantil- para incorporar explicitamente a responsabilidade social empresarial como parte dos fins da sociedade.

Esteban Raposo Gómez

Director Xerente

TGM – Toldos Gómez

2.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
EMPRESA SOSTIBLE**



2.1 Resumo do ano 2024

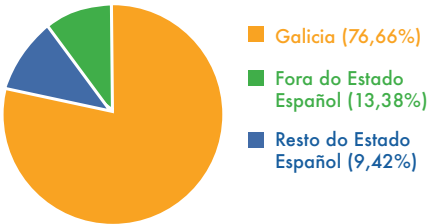
A continuación, detállanse as principais magnitudes económicas do ano 2.024, incluíndo os dous exercicios anteriores para poder apreciar a súa evolución:

	2022	2023	2024
Ventas netas	5.556.837,09€	6.109.037,91€	6.299.665,12€
Débeda a 31 de decembro	3.549.126,68€	3.313.870,33€	3.385.427,93€
Patrimonio a 31 de decembro	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 dos salarios e prestacións a persoas empregadas	2.379.084,78€	2.610.853,29€	2.747.011,98€
Pagos a provedores de capital	279.274,64€	173.522,82€	219.306,10€
Subvencións recibidas de administracións públicas*	38.104,80€	20.248,58€	16.333,00€

*Importes indicados por data de concesión e non de ingreso.

A información incluída no informe de sustentabilidade única e exclusivamente se corresponde á entidade Toldos Gómez S.L. Esta entidade non pertence a un grupo de empresas nin ostenta % de participación noutras empresas.

As vendas do ano 2024, distribúense do seguinte modo:



A entidade Toldos Gómez S.L. ten a súa sede social no lugar de O Raído, sen número, parroquia de Burres, CP 15.819. Ademais, Toldos Gómez S.L. conta cos seguintes centros de traballo:

- 1) En Arzúa, Parque Empresarial, Rúa Talabarteiros parcelas 12-13.
- 2) En Santiago, Polígono do Tambre, Vía Galileo nº 20.
- 3) Bergondo, Polígono Industrial, Parroquia de Cortiñán, parcela 7.

Desde 2017, a organización elabora e publica anualmente un Informe de Progreso do Pacto Mundial. A partir de 2021, este informe adáptase aos estándares internacionais da Global Reporting Initiative (GRI). Ademais, desde 2022, o documento sométese a unha verificación externa que garante a súa conformidade con devanditos estándares e adopta o nome de “Memoria de Sustentabilidade”. Así, a memoria correspondente ao ano 2024 é a terceira verificada externamente segundo GRI e representa o oitavo informe de progreso elaborado por TGM – Toldos Gómez. Ademais, a empresa publica desde 2007 unha declaración ambiental anual no marco do Sistema Comunitario de Xestión e Auditoría Ambientais (EMAS) tamén verificada por un terceiro independente.

O 11 de outubro de 2024 depositáronse no Rexistro Mercantil as contas anuais da sociedade, previamente auditadas e referentes ao exercicio 2023. As contas do exercicio 2024 foron formuladas polo Consello de Administración o 2 de abril de 2025 e sometidas a auditoría externa. Non existe diverxencia entre este reporte de sustentabilidade e os estados financeiros formulados polo Consello de Administración. No momento de redacción deste informe, as contas anuais están a ser auditadas e atópanse pendentes de aprobación pola Xunta Xeral de Socios.

Os avances dignos de apuntar en materia de sustentabilidade ao longo do período reportado nesta memoria 2024 son:

- En marzo, instalación de paneis solares na nave situada no Polígono Industrial de Arzúa, rúa Talabarteros, parcela 12-13.



- Organización dun roteiro de sendeirismo en abril, dentro do “Plan de Saúde e Benestar” para o persoal.



- En abril, ingresar en AES-SO (Asociación Española de Sombreado e Control Solar Dinámico), unha organización sen ánimo de lucro, cuxo obxectivo é promover os beneficios da protección solar na xestión do clima, en apoio aos obxectivos de eficiencia enerxética da UE. Forma parte da organización europea ES-SO, con sede en Bruxelas.



- En maio, revisión, actualización, tradución ao galego e repartición a todo o persoal do Manual de Acolida, que inclúe o Código de conduta actualizado en 2023.
- Tamén no mes de Mayo, adhesión a “Empresa Solidaria Manos Unidas”.
- En xuño, integración dos sistemas de organización dunha plataforma de recollida de firmas de documentos en formato dixital desde dispositivos móbiles.
- En xuño, enquisa de clima a todas as persoas traballadoras.

- Adhesión á declaración de Luxemburgo, empezando a formar parte da “Rede de Empresas Saudables”.



- En setembro, marcamos por primeira vez a casa 73 do imposto de sociedades, manifestando expresamente a nosa vontade de destinar o 0,7% da cota íntegra do devandito imposto a subvencionar actividades de interese xeral consideradas de interese social.

- O 18 de setembro, participación nunha mesa sobre “economía circular” nunhas xornadas técnicas da Alianza Galega polo Clima, compartindo a nosa experiencia coa marca MOHEVA.



- O 2 de outubro a Xunta Xeral de Socios acordou inserir un novo artigo nos estatutos sociais (o número 3) para explicitar un compromiso coa responsabilidade social empresarial. A súa redacción é a seguinte “A sociedade, ademais de tratar de xerar unha rendibilidade financeira a través das actividades que conforman o seu obxecto social, procurará crear valor ambiental, social e económico a medio e a longo prazo, contribuíndo así ao progreso e ao benestar das

comunidades onde opere e das xeracións futuras. Para iso, promoverá unha política adecuada de responsabilidade social empresarial, fomentando o diálogo cos seus grupos de interese (clientes, persoas traballadoras, propietarios, sociedade en xeral e outros) e integrará criterios sociais e ambientais nas decisións de goberno, respectando os dereitos humanos e evitando contribuír á corrupción en todas as súas formas no desenvolvemento das súas actividades.” Esta modificación foi convenientemente rexistrada no Rexistro Mercantil.

- En novembro, aprobación, tras consulta coa RLPT dun protocolo de desconexión dixital.

No ano de elaboración da presente memoria (2025) cabe destacar:

- Adquisición dun novo plotter de 3,30 metros de ancho de impresión con tintas UV, certificadas Greenguard e Reach.

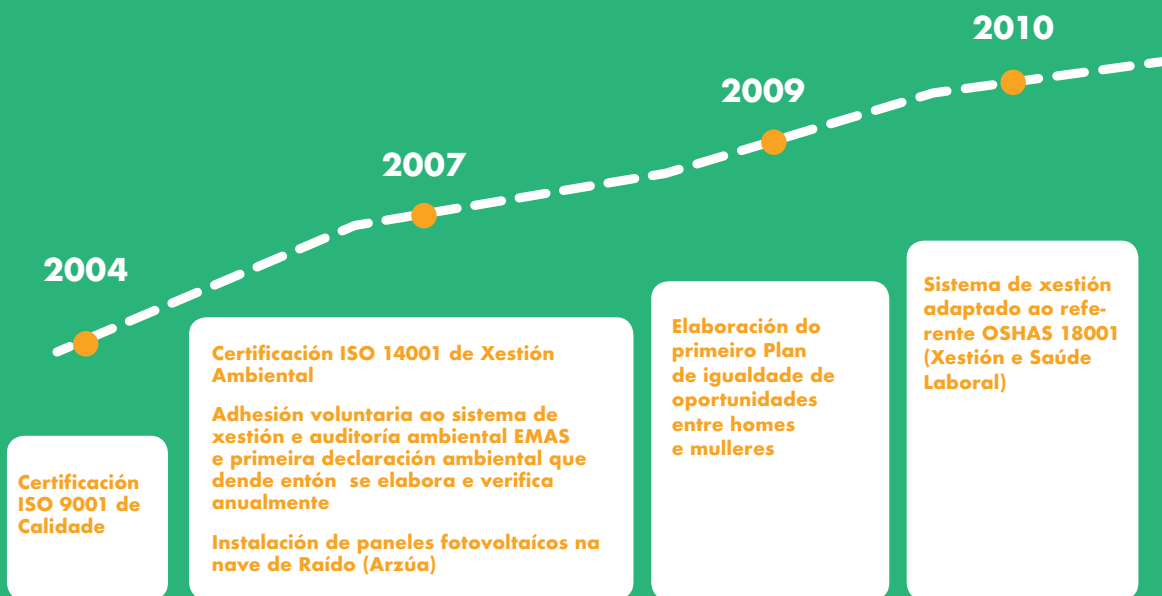
- Inicio do terceiro ciclo de avaliación do desempeño, para proporcionar retroalimentación de forma individual a cada unha das persoas do equipo sobre o seu traballo, escoitando tamén as súas suxestións.

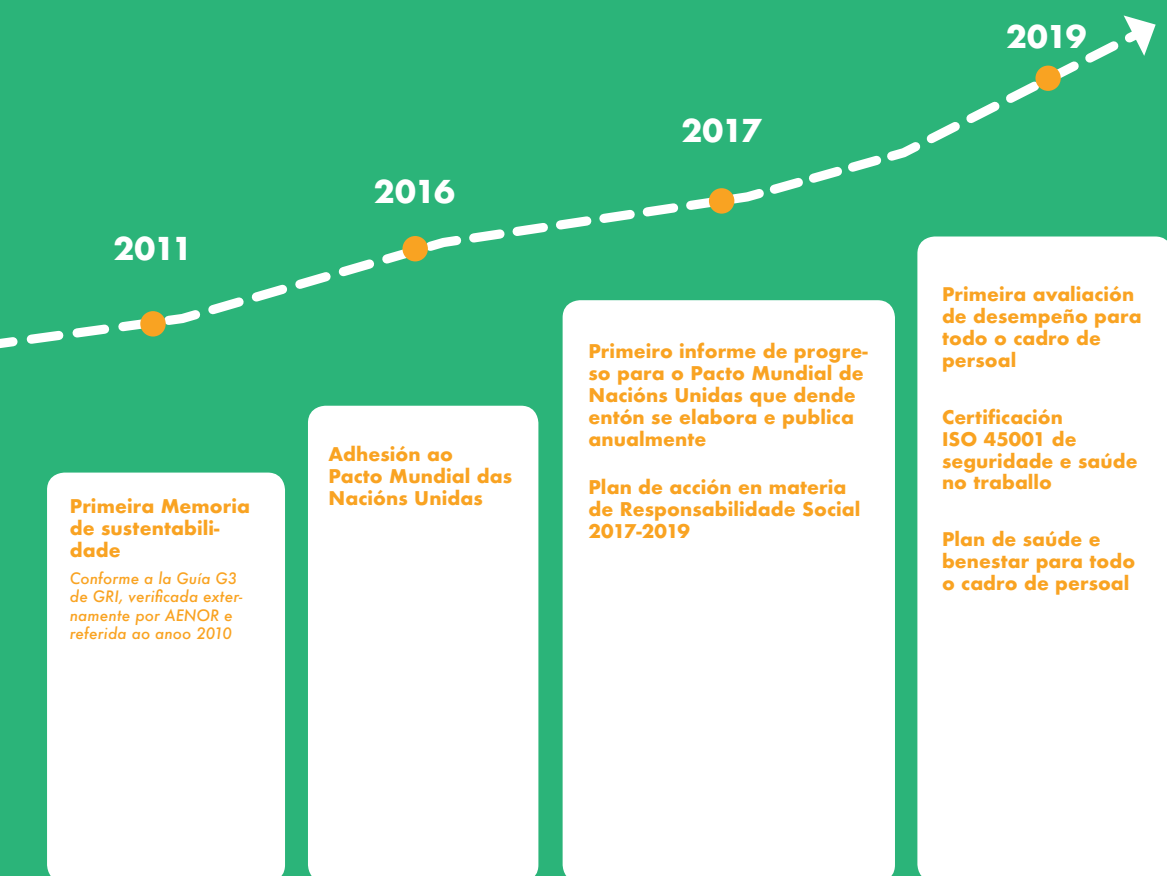
- Reunión da Comisión do Plan de Igualdade en xaneiro do ano 2025, tras a entrada en vigor do Real Decreto 1026/2024, en materia de dereitos das persoas que forman parte do colectivo LGTBI.

- Cálculo e rexistro en MITECO da pegada de carbono para os anos 2021 e seguintes.

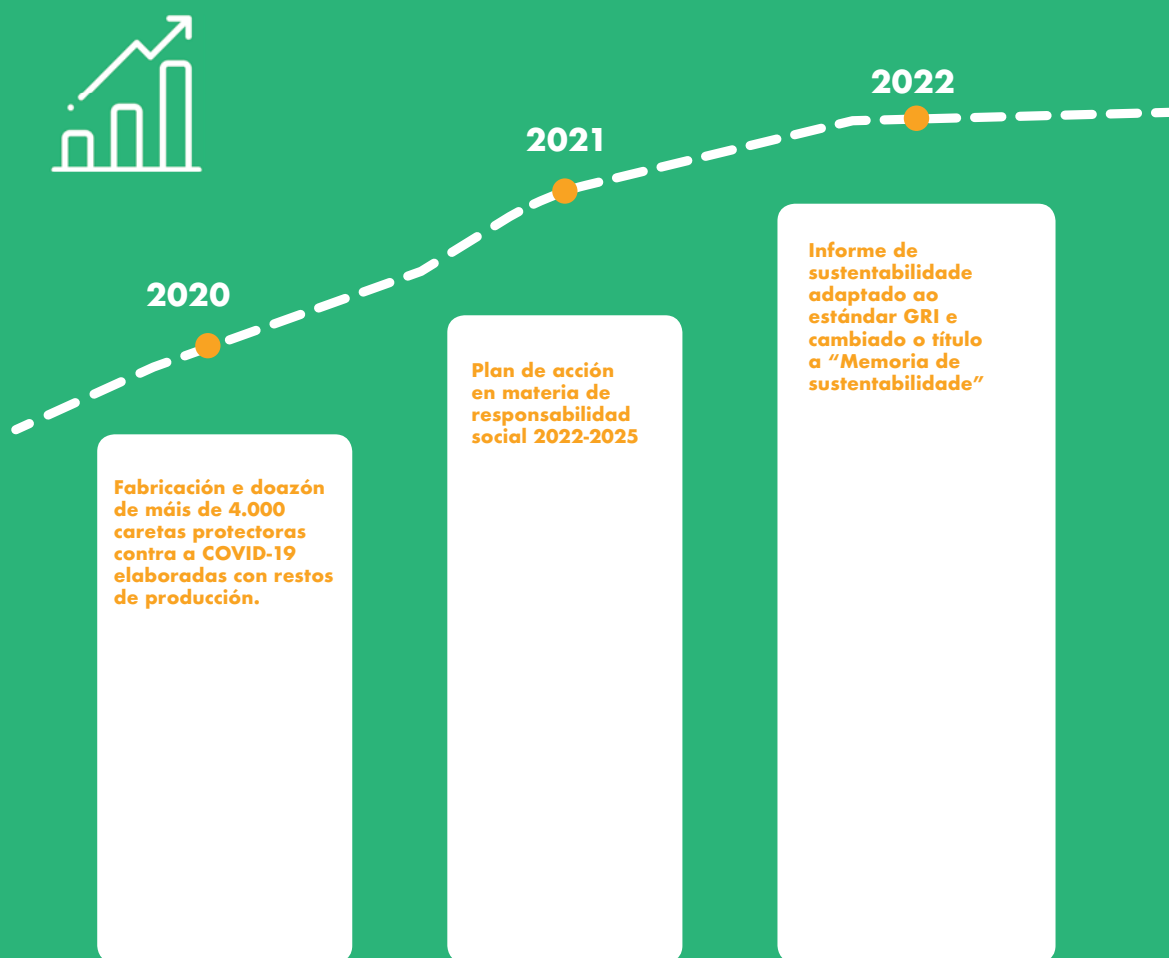
- No seguro de responsabilidade civil incrementouse o capital asegurado de 600.000 a 750.000 € e a indemnización por vítima de 150.000 € a 300.000 €.

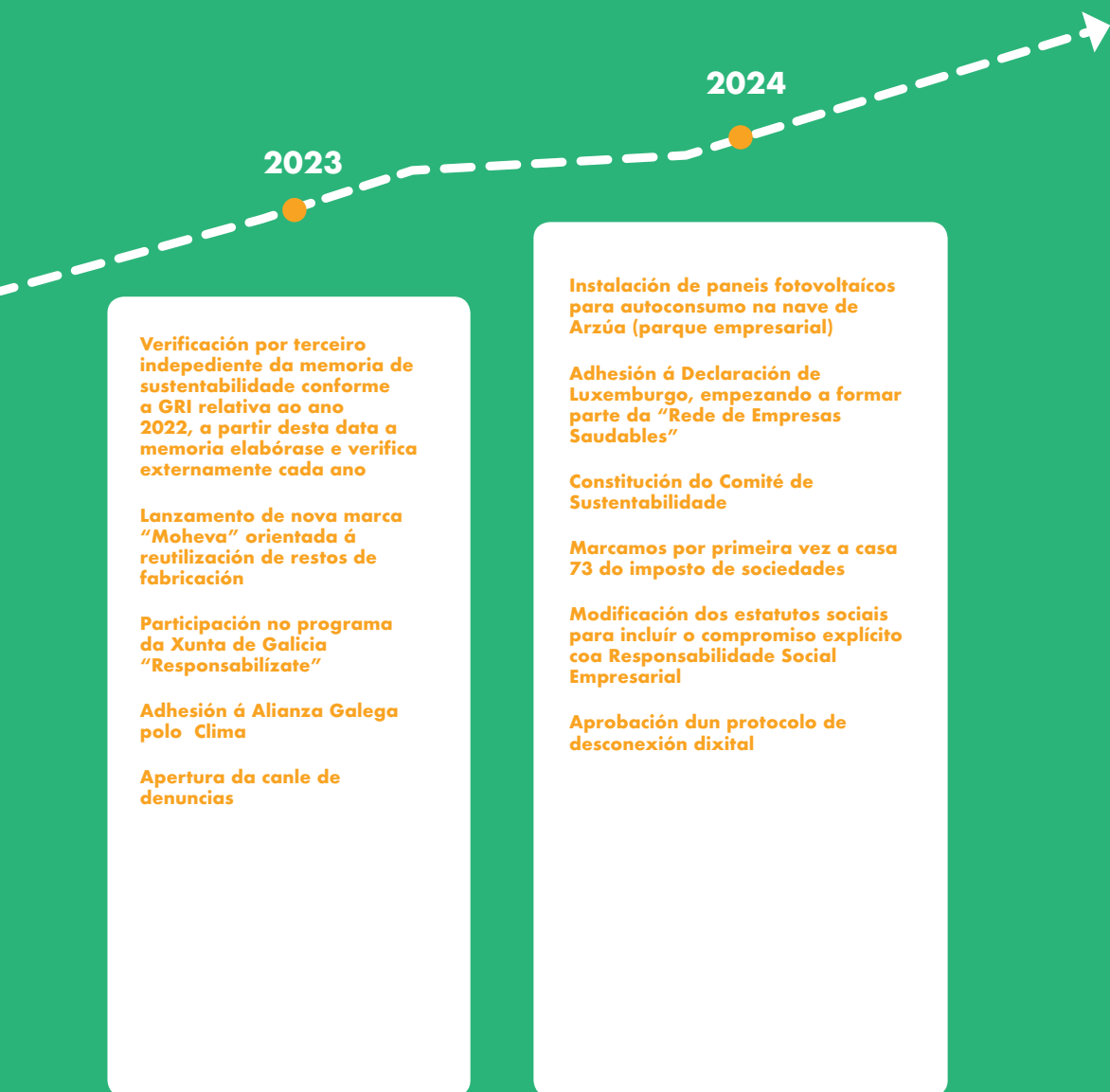
2.2 Histórico do avance en sustentabilidade 2004 -2024





2.2 Histórico do avance en sustentabilidade 2004 -2024





2.2.1 Determinación de asuntos materiais. Plan de acción en materia de responsabilidade social empresarial 2022-2025

Para a elaboración do reporte de sustentabilidade establécese como paso prioritario fundamental a determinación dos asuntos materiais da organización en relación cos seus impactos máis significativos.

A actualización dos asuntos materiais realízase cunha consultora externa (período 2022-2025), en base ás opinións de persoal directivo de Toldos Gómez sobre o posicionamento actual da compañía e as tendencias e retos globais establecidos na contorna.

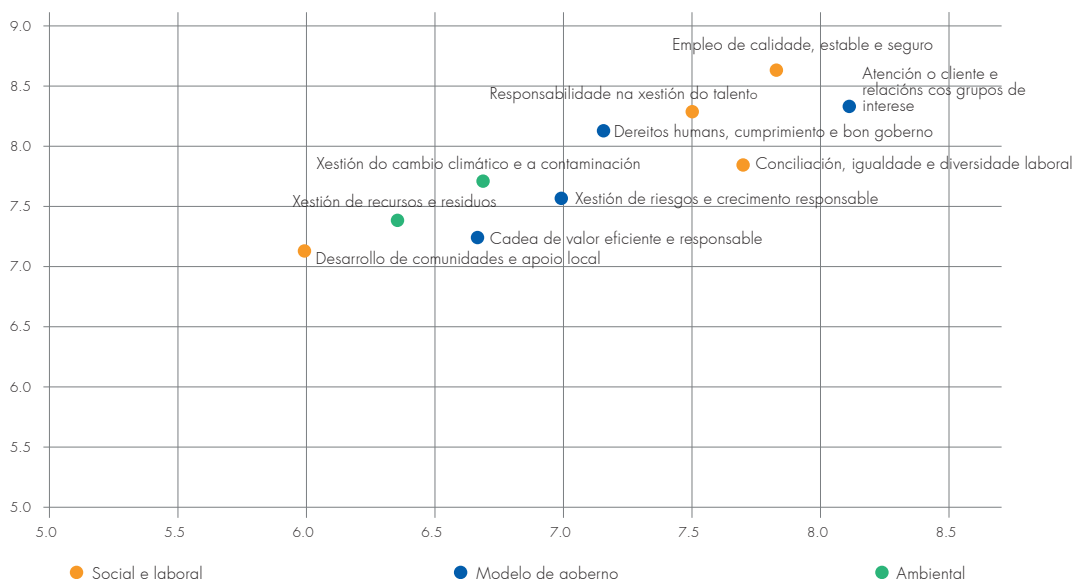
1. Análisis de materialidade:

Para a elaboración deste proxecto estúdase unha listaxe de 27 potenciais asuntos materiais vinculado a unha matriz de materialidade mediante a realización de entrevistas co equipo directivo. Estes asuntos defínense segundo as características da empresa e as súas inquietudes. Nos cuestionarios recóllense as perspectivas externas e internas dos colaboradores segundo os aspectos propostos. A partir das respostas dos departamentos, conclúese cunha matriz de materialidade na que se ten en conta tanto a importancia para os grupos de interese como para Toldos Gómez.

Seguindo esta matriz extráense 10 asuntos relevantes como base para elaborar os eixos de traballo e as liñas e leva a cabo unha alienación dos estes asuntos máis relevantes sinalados no parágrafo seguinte cos indicadores máis relevantes de GRI: 1. Emprego e calidade estable e seguro, 2. Atención ao cliente e relacións cos grupos de interese, 3. Responsabilidade na xestión do talento, 4. Conciliación, igualdade e diversidade laboral, 5. Dereitos humanos, cumprimento e bo goberno, 6. Xestión de riscos e crecemento responsable, 7. Xestión do cambio climático e a contaminación, 8. Cadea de valor eficiente e responsable, 9. Xestión de recursos e residuos, 10. Desenvolvemento de comunidades e apoio local.

Está previsto en 2025 realizar unha nova análise de materialidade, levando a cabo esta vez a consulta aos grupos de interese.

Ilustración 1 Asuntos materiais según análisis levado a cabo no 2022



2. Alineamiento cos ODS

No ano 2015, a ONU aprobou a Axenda 2030, sobre o Desenvolvemento Sostible. A Axenda, que supón unha folia de roteiro das sociedades actuais, desenvolve 17 Obxectivos de Desenvolvemento Sostible e 169 metas.

A compañía Toldos Gómez identificou cal podería ser a súa achega para a consecución destas metas, enfocando accións en 6 áreas de traballo que corresponden cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible centrados Igualdade de Xénero (ODS 5); Traballo decente e Crecemento económico (ODS 8); Redución das desigualdades (ODS 10); Produción e Consumo responsables (ODS 12); Enerxía alcanzable e non contaminante (ODS 7); e Acción polo clima (ODS 13).

Antes do final do ano no que se elabora a presente memoria de sustentabilidade, revisaránse os ODS prioritarios, contando coa opinión dos grupos de interese.

3. Plan de acción 2022-2025

En base á política corporativa e á actualización dos asuntos materiais de Toldos Gómez, identifícanse os eixos e liñas de traballo para avanzar na folia de roteiro previsto para o Plan Director de Sustentabilidade 2022-2025.

Establecéronse 4 eixos contorna aos que se desenvolveu o programa de sustentabilidade: xestión responsable e estratexia corporativa, capital humano de TGM, sociedade e medio ambiente.

Antes do final de 2025 está previsto elaborar un novo plan de acción para o período 2026-2029.

Finalmente, a empresa reporta a información desta memoria de sustentabilidade conforme a GRI Standards 2021, cumprindo os requisitos esixidos en relación cos impactos económicos, ambientais e sociais da organización.

2.3 Sistema de xestión certificado

Desde o ano 2004 TGM- Toldos Gómez funciona conforme a un Sistema de Xestión de Calidade elaborado conforme a ISO 9.001, unha norma elaborada pola Organización Internacional de Estandarización, cuxa aplicación amosa o compromiso desta empresa coa calidade, tratando de “facer as cousas ben á primeira” e considerando a satisfacción da clientela como un obxectivo prioritario. Unha entidade certificadora acreditada (AENOR) avalía anualmente este compromiso e a adecuación da operativa diaria aos procedementos do Sistema de Xestión da Calidade e a propia ISO 9.001. O certificado de calidade ER-0546/2004 foi emitido por primeira vez o 6 de abril do ano 2004 e expira o 10 de xuño do ano 2025. Antes desta data será outra vez renovado.

O sistema de xestión da calidade, ao abeiro da satisfacción do cliente, revisa os comentarios recibidos nas redes sociais, as suxerencias que se comunican vía telefónica, WhatsApp ou por calquera outro medio, e procede á resolución de disconformidades ou reclamacións. Estas canles de diálogo axudan na xestión dos impactos negativos reais e potenciais, así como na incorporación de novas políticas para mellorar a atención ante o cliente.

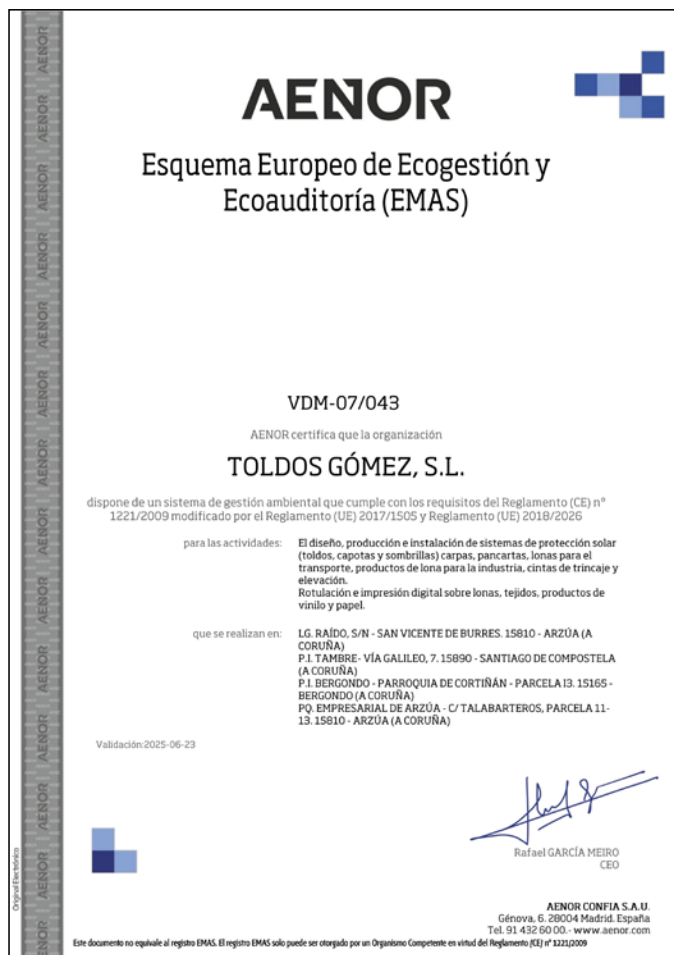


Ademais, a empresa preocupada e motivada por coidar o medio ambiente, adaptou o seu sistema de xestión á norma ISO 14.001 (Sistema de Xestión Ambiental) e certificou no ano 2.006 a conformidade do seu sistema con esta norma. En 2.007, adheriuse voluntariamente ao sistema comunitario de xestión e auditoría ambiental (EMAS) con referencia VDM-07/043. O propósito é controlar e reducir o impacto da súa actividade no medio ambiente, cumprir coa lexislación vixente e divulgar a información pertinente relacionada coa súa xestión ambiental.

A dirección, como resultado deste compromiso, elaborou unha serie de pautas a seguir por toda a organización e as súas empresas proveedoras, para influír nos aspectos ambientais relacionados coa xestión de residuos, consumo de recursos naturais, verteduras e emisión. O certificado da ISO 14.001 con número de referencia GA-2006/0239, expira na data de 10 de xuño do ano 2025.



A saúde e seguridade das persoas que traballan en TGM- Toldos Gómez é outra das prioridades da organización, e, desde o ano 2010, conta cun sistema de xestión integrado (calidade, medio ambiente e seguridade e saúde non traballo) baseado en normas internacionais que tratan de asegurar o seu cumprimento. Desde 2019, a entidade conta co certificado de Seguridade e Saúde non traballo conforme á norma ISO 45.001 expedido por AENOR con número de referencia SST-0142/2019, o cal expira o 18 de outubro do ano 2025.





3.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
A EMPRESA**



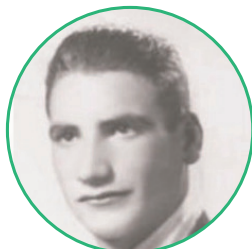
3.1 Historia da empresa



MATILDE



MANUEL



CÁNDIDO



ANTONIO

TGM-Toldos Gómez ten a súa orixe nun taller de guarnicionería fundado en 1908 polo artesán Antonio Gómez Rodríguez, no número 3 da rúa Fraga do Rey de Arzúa. Ao seu falecemento en maio de 1936, foi sucedido no negocio, primeiro pola súa esposa, Matilde Cea, e posteriormente polos seus fillos Manuel e Cándido. A empresa, baixo o nome "Irmáns Gómez", dedicouse á fabricación de monturas e traballos de guarnicionería en xeral, ata que, a finais dos anos sesenta, introduciuse no sector da confección de lonas e toldos.

En 1977 construíuse unha nave industrial en Raído - Burres, destinada a esta nova actividade, baixo a dirección de Antonio Gómez Alamancos. Así comezou o desenvolvemento do negocio de fabricación e instalación de toldos e lonas como unha actividade diferenciada da guarnicionería, o que culminou en setembro de 1990 coa constitución da sociedade "Toldos Gómez S.L." por parte da familia propietaria.

Previamente, en 1987, adquiriuse unha nave no Polígono Industrial do Tambre, en Santiago de Compostela, asignándose a súa xestión a José Manuel Gómez. Máis tarde, en 1996 construíronse novas instalacións en Raído - Burres, e en 1999 abriuse ao público unha nova nave en Bergondo, cuxa responsabilidade foi asumida por Víctor Manuel Gómez Alamancos. En 2013 puxéronse en marcha unhas novas instalacións no Parque Empresarial de Arzúa, cunha superficie de case 7.000 metros cadrados.

Desde a xubilación de Antonio Gómez en setembro de 2016, o cargo de Conselleiro Delegado osténtao Esteban Raposo Gómez, bisneto do fundador.

3.2 Misión, visión, valores



3.2.1 Misión

Confeccionar e instalar unha ampla gama de solucións utilizando como materia prima lona e outros materiais.

- A medida para cada cliente.
- Cunha gran calidade.
- Desde unha posición de liderado no mercado.



3.2.2 Visión

Manter a nosa posición de liderado en Galicia en todas as nosas actividades, gañando continuamente cota de mercado no resto de España, comprometéndonos co enfoque ao cliente, a mellora continua e o desenvolvemento sostible.



3.2.3 Valores

► Espírito de servizo

Ter a vontade de brindar un servizo que entusiasme ao cliente, interno e externo. Implica un interese sincero polos demais, manter unha actitude aberta e mostrar dispoñibilidade para atender as necesidades do outro.

► Traballo en equipo

Traballar xuntos para alcanzar unha visión común. Implica unir as aptitudes das persoas integrantes da empresa potenciando os seus esforzos e aumentando a eficacia dos resultados.

► Responsabilidade Social

Enténdese como unha filosofía e unha actitude que adopta a empresa cara aos negocios, e que se reflicte na incorporación voluntaria na súa xestión das preocupacións e expectativas dos grupos de interese. Conleva un modelo de xestión que persegue a sustentabilidade e ser socialmente responsable.

► Excelencia

Organizar, planificar e xestionar todos os ámbitos e procesos da empresa para alcanzar resultados excelentes. Conleva avaliar regularmente os logros alcanzados e adoptar estratexias e accións de mellora continua.

► Integridade

Capacidade de actuar de acordo con o que se di ou se considera importante. Implica actuar conforme ás normas éticas e sociais nas actividades relacionadas co traballo sen mentir nin enganar.

► Innovación

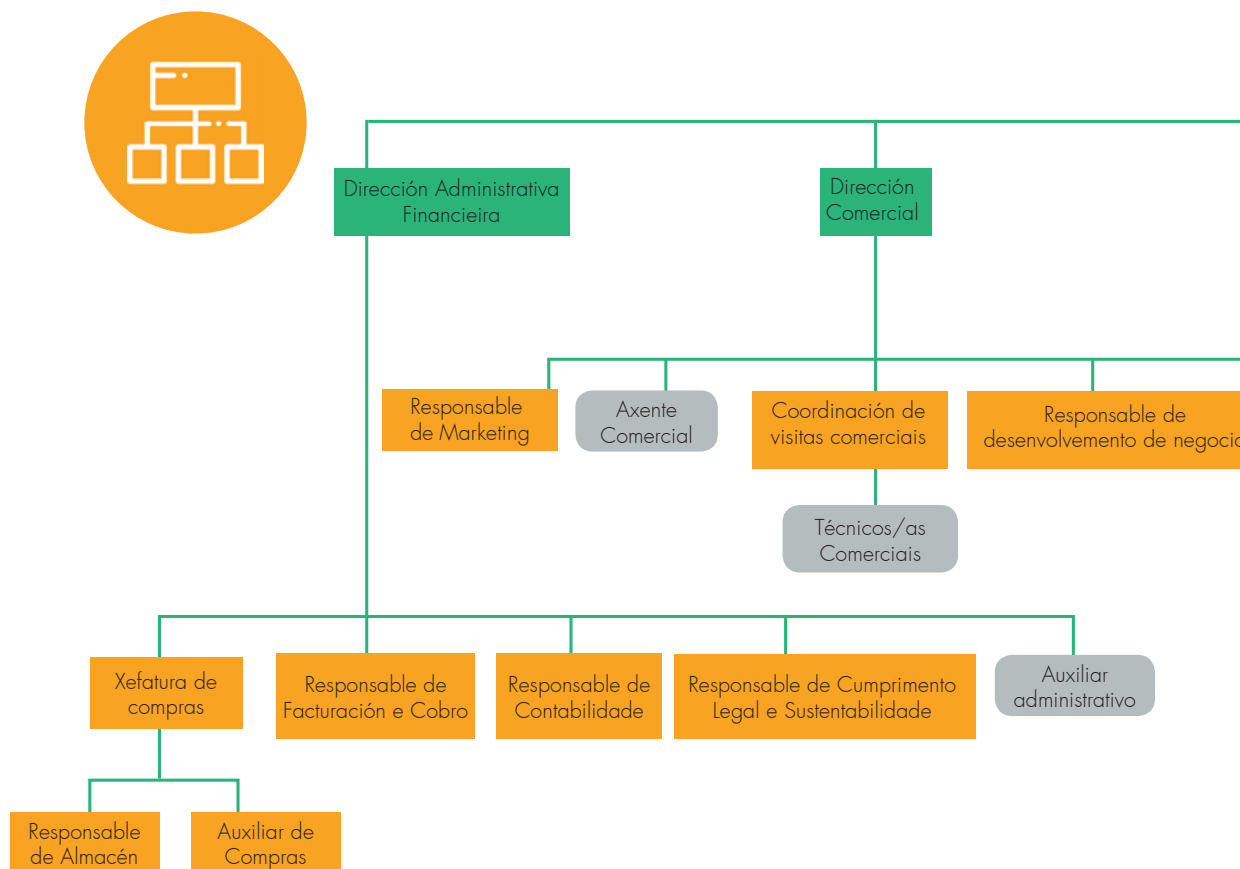
Promover unha cultura empresarial na que todas as persoas da compañía poidan contribuír á incorporación de novas ideas que provoquen cambios nos modelos de negocio, nos procesos, na organización, nos produtos ou na comercialización, co fin de mellorar, ser máis creativos e creativas e eficientes.

Compromiso e política.

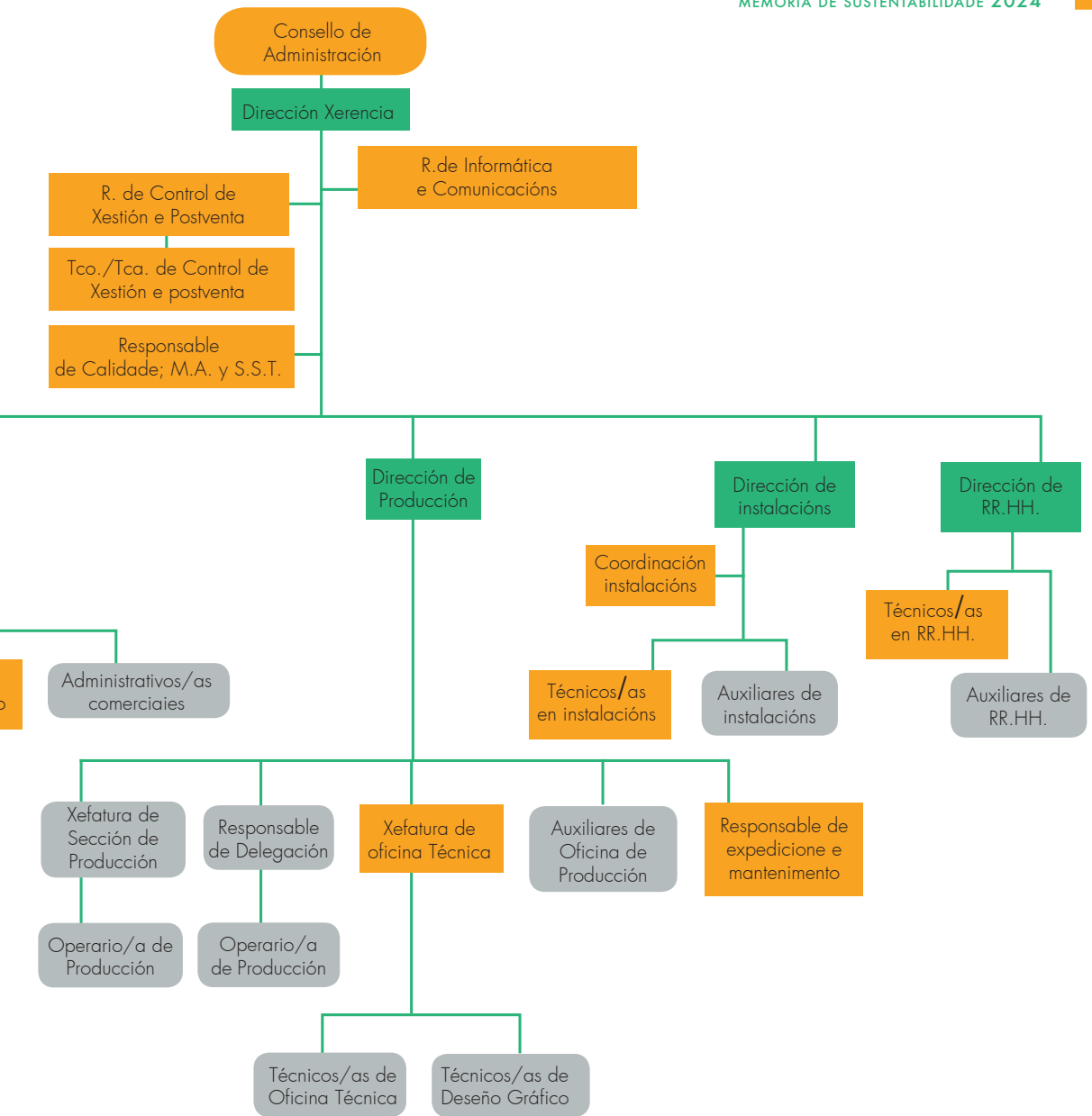
Todos Gómez S.L. comprométese e insta a todas as persoas que forman parte do persoal a:

- Mellorar continuamente os procesos interna da empresa.
- Cumprir as necesidades e expectativas dos nosos clientes, así como os requisitos legais e regulamentarios aplicables, incluíndo a protección do medio ambiente, o compromiso de prevención da contaminación e da seguridade e saúde no traballo.
- Ofrecer aos nosos clientes a mellor e máis completa información posible sobre os produtos que fabricamos e comercializamos.
- Dar un bo servizo post - venda que produza satisfacción aos nosos clientes.
- Dispoñer dos recursos técnicos máis avanzados no sector.
- Contar cos recursos humanos necesarios para o desempeño da súa actividade, fomentando o máximo compromiso destes con esta política e os obxectivos da empresa, recorrendo para iso á consulta e participación dos mesmos, garantindo a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, e tratando de contribuír á súa realización integral como persoas.
- Fabricar os produtos coa calidade requirida ao menor custo posible.
- Seleccionar e avaliar aos nosos provedores e subcontratistas utilizando criterios de calidade, cumprimento ambiental e responsabilidade social.
- Investigar para mellorar os nosos produtos actuais e crear novos produtos para ofrecer ao mercado.
- Proporcionar condicións de traballo seguras e saudables para a prevención de lesións e deterioración da Saúde.
- Eliminar os perigos e reducir os riscos para a Seguridade e Saúde no Traballo.
- Apoiar e desenvolver, dentro da nosa esfera de influencia os dez principios do Pacto Mundial de Nacións Unidas en Materia de Dereitos Humanos, Dereitos Laborais, Medio Ambiente e loita contra a corrupción.

3.3 Organigrama e estrutura de goberno



*O organigrama en vigor foi aprobado na reunión do Consello de Administración do día 6 de setembro de 2023.



Membro do Comité de Dirección

Posto ocupado por varias persoas

Toldos Gómez, S.L. é unha empresa familiar que adopta a forma xurídica de sociedade limitada. Conta cun Protocolo familiar inscrito no Rexistro Mercantil e que data do 11 de marzo de 2006.

► **Na Xunta Xeral de Socios** expresan os propietarios, polo principio maioritario, a súa vontade. Á Xunta Xeral compételle nomear ao Órgano de Administración –Consello de Administración–.

► **O Consello de Administración** é o máximo órgano de goberno da sociedade, é designado pola Xunta Xeral de Socios e elixe ao conselleiro delegado, en quen delega o Consello a maioría das súas funcións (para máis información, véxase apartado 3.4).

► **O conselleiro delegado** é ademais, na actualidade, o director xerente, e conta co asesoramento e apoio dun Comité de Dirección formado en total por sete persoas e que serve de eixo de transmisión das políticas da alta dirección ao resto da empresa, encargándose ademais de que se cumpran. O Comité de Dirección réunese polo menos unha vez por semana e está formado pola dirección xerencia, a dirección financeira, a dirección comercial, a dirección de instalacións, a dirección de produción, a dirección de recursos humanos e a dirección xerencia da sociedade Guarnicionería Irmáns Gómez, S.L.

Ademais, a Dirección de Toldos Gómez S.L. conta cos Comités que seguen cuxa función é colaborar na toma de decisións e efectuar unha supervisión en materia económica, de medioambiente e persoas son os seguintes: Comité de Calidade, Comité de Medio, Comité de Seguridade e Saúde no Traballo e o Comité de Sustentabilidade. Na actualidade, está a avaliarse a posibilidade de refundir nun único Comité dous deles (o de Medio e o de Sustentabilidade).

► **O Comité de Calidade** réunese unha vez ao trimestre cun enfoque de mellora continua e xestión por procesos. Analiza os indicadores, revisa o estado dos obxectivos de calidade en vigor establecidos na revisión de dirección, as non conformidades, a retroalimentación de clientes e comunicacións de partes interesadas así como as accións para abordar riscos e oportunidades, as súas decisións plázanse en acordos dos que se levanta acta. Fórmalo o director xerente, o responsable de calidade e un representante para cada un dos procesos (compras, facturación e cobranza, comercial, produción, recursos humanos, deseño, xestión de recursos técnicos e instalación) que non participe no Comité de Dirección.

► **O Comité de Medio Ambiente** revisará, na mesma liña e cada seis meses, o estado dos obxectivos de medioambiente en vigor establecidos na revisión de dirección, as non conformidades, a retroalimentación de clientes e co-

municacións de partes interesadas, así como as accións para abordar riscos e oportunidades.

► **O Comité de Seguridade e Saúde no Traballo** é o órgano colexiado encargado de analizar os informes de sinistralidade e os obxectivos e requisitos de Seguridade e saúde no Traballo, levando a cabo accións para o cumprimento dos requisitos legais neste ámbito. Réunese trimestralmente e intégranlo os dous delegados de prevención, a dirección de produción e a dirección de instalacións. Participan como convidados a dirección xerencia e a persoa responsable de calidade, medioambiente e SST.

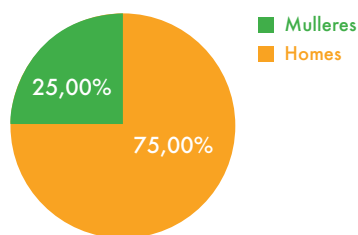
► **O Comité de Sustentabilidade** constituíuse o 19 de marzo de 2024 e, desde entón, réunese trimestralmente participando nel a responsable de cumprimento legal e RSE, a responsable de calidade, medio ambiente e prevención, o director de RRHH, a responsable de márketing, a responsable de compras e o director xerente. No ano 2024, incorporouse ao Comité de Sustentabilidade a persoa responsable de compras coa finalidade de avanzar no obxectivo de conseguir unha cadea de valor máis sostible. Neste comité elabóranse, revisan e impulsan os plans de acción da organización en materia de sustentabilidade e coordínase a elaboración da memoria de sustentabilidade.

3.4 Máximo órgano de goberno

O máximo órgano de goberno da sociedade é o Consello Administración, órgano colexiado composto por oito persoas elixidas pola Xunta Xeral de Socios.

Das oito persoas que compoñen o Consello de Administración, tres designáronse entre profesionais externos á sociedade nos que non concorre a condición de socios. Destas oito persoas, seis superan os cincuenta anos de idade e dúas están entre os trinta e cincuenta anos; dous son mulleres e seis homes. Estes son os seus nomes:

■ Composición consello de administración



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

► **O Consello de Administración**, reúnese trimestralmente, e como órgano de administración da sociedade, asume todos os asuntos relativos ao xiro, tráfico mercantil e á vida en xeral da sociedade. Con todo, a maioría de funcións do Consello están delegadas na persoa do conselleiro delegado, nomeado polo órgano citado e que é o único membro do Consello con funcións executivas. Esta delegación require o voto favorable das dúas terceiras partes dos compoñentes do Consello, e figura rexistrada no Rexistro Mercantil. O conselleiro delegado na actualidade é Esteban Raposo Gómez segundo escritura pública número 861 autorizada ante o notario don José María Gamallo Aller, na data do 26 de agosto do ano 2021 e rexistrada no Rexistro Mercantil de Santiago de Compostela ao Tomo 291, no Folio 46, Folla SC-1170 e co número de inscrición 25.

A figura do **conselleiro delegado** ten como funcións, entre outras, representar á sociedade xudicial e extraxudicialmente, contratar e despedir a toda clase de persoal, administrar os bens sociais, celebrar actos e contratos que vinculen á entidade e conceder, modificar e revogar toda clase de apoderamentos. Con todo, quedan excluídas das facultades conferidas para o exercicio polo conselleiro delegado, por si só: decisións de persoal que afecten os membros da familia propietaria, celebrar actos e contratos que impliquen arrendar, ceder o uso e goce, así como gravar e hipotecar bens inmoables pertencentes á Sociedade, ou a adquisición e alleamento de activos cando o importe da operación supere a cantidade de 50.000 euros. Estas limitacións non causarán efectos fronte a terceiras persoas.

► Función

O Consello de Administración é o órgano colexiado que rexe e administra a vida da sociedade. O presidente, secretario e vogais deste órgano, carecen de funcións executivas reservándose ditas facultades ao conselleiro delegado. Á hora de execución das funcións dos órganos de goberno e coa finalidade de evitar conflitos de interese na Xunta Xeral de Socios así como no Consello de Administración, deben de terse en conta dúas normas internas:

- un Protocolo Familiar o cal entrou en vigor o día 11 de marzo do ano 2006,
- o Regulamento do Consello de Administración aprobado en reunión do día 30 de marzo do ano 2012.

O Consello de Administración ostenta a competencia á hora de definir o propósito, valores, misión, políticas, estratexias da sociedade, tendo en conta en todo momento o principio de compromiso coa responsabilidade social empresarial, procurando crear valor ambiental, social e económico a medio e longo prazo, tal e como recolle desde outubro de 2024 o artigo terceiro dos estatutos sociais.

► Delegación da responsabilidade da xestión de impactos. Análise de riscos. Reporte de información non financeira.

O conselleiro delegado é asistido nas súas funcións por un Comité de Dirección que el designa e que, a proposta do conselleiro delegado efectúa a planificación anual de obxectivos e xestión de impactos asignados a cada responsable. Ademais, o Comité de Dirección analizará os riscos e elaborará os plans de acción necesarios para corrixir as devanditas debilidades. Cada un dos directores con obxectivos asignados (responsables de departamento, dirección xerencia e todas as persoas integrantes de cada Comité) elaborará os plans de acción que sexan necesarios para a execución do indicado pola dirección xerencia na súa revisión periódica. En todos os plans de acción deben figurar os seguintes datos: que se vai a facer, indicando como se integrarán estas accións nos procesos de negocio, que recursos se requirirán, quen será responsable, cando se finalizará, podendo empregarse un Diagrama de Gantt ou similar para secuenciarlo no tempo e, como se avaliarán os resultados, incluíndo cando cumpra o seguimento dos indicadores asociados.

Antes da posta en marcha de calquera plan de acción, leste debe ser aprobado pola dirección xerencia deixando rexistro da devandita aprobación no documento elaborado.

Cada responsable dun obxectivo informará á dirección xerencia periodicamente nos Comités de Calidade, Comités de Seguridade e Saúde e Comités de Medio Ambiente sobre a execución do mesmo e os posibles reaxustes que fosen necesarios.

- ▶ A empresa conta, no seu sistema de xestión cunha instrución titulada “Contexto. Riscos e oportunidades” que define a sistemática para analizar o contexto da organización e asegurar a identificación, a análise e a resposta ante riscos e oportunidades en TGM – Toldos Gómez. Especificamente, analízanse, entre outros, os relacionados con aspectos ambientais e coa seguridade e saúde no traballo. Para levar a cabo esta análise realízase unha análise interna e outro externo, incluíndo, neste último, a análise de toda a cadea de valor.
- ▶ Actualmente, a empresa atópase implementando un sistema de cumprimento legal ou compliance que incluírá a análise de riscos en materia de corrupción e en materia de dereitos humanos. **O SISTEMA COMPLIANCE** que se está desenvolvendo, e que estará operativo ao longo de 2025, incluírá un proceso de dilixencia debida mediante o cal se identificarán, preveerán, mitigarán e explicarán os impactos negativos reais e potenciais en materia de dereitos humanos, normas laborais, medioambiente e corrupción entre outros.

No proceso de implementación do sistema compliance procedeuse á elaboración do mapa de riscos legais e penais e á súa difusión, sensibilizando ás persoas traballadoras a través de boletíns trimestrais da importancia do compliance, requisitos e prevención de delitos.

Neste sentido, ao abeiro do Programa de Cumprimento normativo, elaborouse en 2023 o novo código de conduta, que se incorporou ao Manual de Acolida que se actualizou en 2024.

- ▶ Así mesmo, o conselleiro delegado, supervisa a elaboración dunha **MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE** que segue os estándares GRI e inclúe por tanto, información non financeira, é dicir, aspectos ambientais, sociais e de gobernaza. Esta memoria utilízase como informe de progreso para Pacto Mundial e inclúe unha declaración expresa baixo o epígrafe “Mensaxe do Director”, na que se renova anualmente o compromiso da organización cos dez principios de Pacto Mundial, infórmase sobre a importancia do desenvolvemento sostible para a organización e destácase a tolerancia cero coa corrupción. A memoria de sustentabilidade publícase na páxina web da compañía e distribúese a finais do ano seguinte ás partes interesadas (principais clientes, representantes das persoas traballadoras, propietarios, autoridades locais, provedores incluíndo provedores de capital). Desde a memoria de 2022, sométese este documento á verificación externa dun terceiro independente. Neste sentido, o informe de progreso de Pacto Mundial elabórase de forma colaborativa polos departamentos de Administración involucrados coa axuda da persoa responsable de cumprimento legal da Entidade. Unha vez elaborado o Informe, o conselleiro delegado avalía e autoriza a súa publicación.
- ▶ Por último, e no marco do Regulamento Comunitario de Ecoxestión e Ecoauditoría, a organización, baixo a supervisión do conselleiro delegado, publica cada ano na súa páxina web unha **DECLARACIÓN AMBIENTAL** verificada, tamén, externamente conforme a EMAS. Trátase dun completo informe, que recolle: a política de empresa, a descrición do sistema ambiental da organización, evolución no últimos sete anos dos aspectos ambientais significativos para a compañía, obxectivos ambientais e información sobre o comportamento de Toldos Gómez respecto a as disposicións xurídicas ambientais.

3.5 Actividade

TGM Toldos Gómez céntrase no deseño, produción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas e parasoles), carpas, pancartas, lonas para o transporte, produtos de lona para a industria, cintas de amarre e elevación, impresión dixital e rotulación sobre lonas, tecidos, produtos de vinilo e papel, o que dá lugar a seis liñas de negocio ben diferenciadas.



► **Sistemas de protección solar.** Solucións en toldos e outros sistemas para protexer fogares e locais de negocio do sol.



► **Impresión dixital e rotulacións.** Impresión dixital sobre multitude de soportes (lonas, téxtiles, papel, vinilo, reixa, view thru etc.)/ etc.) e rotulación con pintura e mascara ou vinilo de corte.



► **Confección de textiles técnicos.** Confección a medida de todo tipo de tecidos técnicos, respondendo a moi diversas necesidades da industria.



► **Carpas e estruturas.** Un cenador para cubrir unha mesa no xardín, casetas para feiras ou accións publicitarias, comedores desmontables para a hostalería, grandes carpas sen necesidade de licenza de obras.



► **Cintas de amarre e elevación.** Fabricación de cintas para a suxeición e elevación de cargas utilizando poliéster de alta tenacidade, con ou sen accesorios metálicos (Tipos A2, B1 e B2 segundo norma EN 1492-1:2000).



► **Lonas para o transporte.** Lonas de todo tipo de carrocerías de camión e remolque en distintos tipos de materiais (materiais ignífugos, illantes térmicos, PVC alimentario, entre outros).



Adicionalmente, desde novembro de 2023, conta coa marca MOHEVA que, a través da tenda da internet moheva.es comercializa produtos fabricados con restos de produción e outros materiais que ata o de agora se xestionaban como residuo.

► A través da web moheva.es comercialízanse produtos elaborados con restos de fabricación



3.6 Cadea de valor

A cadea de subministracións de Toldos Gómez pódese resumir como:



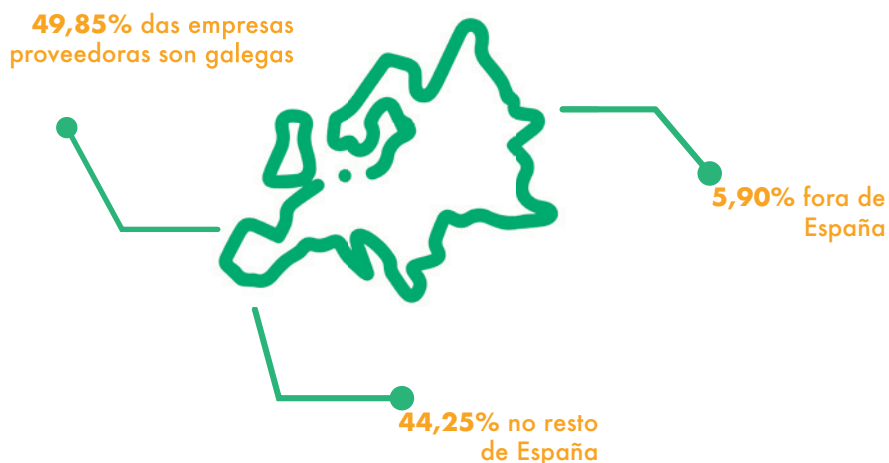
Para cada unha das etapas da cadea de subministración, definíronse e identificáronse os principais impactos económicos, sociais e ambientais:

- ▶ **Nas empresas proveedoras** consumo de materias primas e outros recursos non renovables no seu proceso produtivo, xeración de residuos, relacións laborais dos provedores coas súas persoas traballadoras, subcontratistas e empresas proveedoras.
- ▶ **No transporte:** consumo de combustible e emisións.
- ▶ **No centro produtivo Toldos Gómez:** consumos de recursos non renovables, xeración de residuos, seguridade e saúde do persoal.
- ▶ **Instalación:** riscos de traballo en altura, residuos xerados durante a instalación.
- ▶ **Clientes:** posibilidade de xeración de residuos (lona, aluminio) finalizado o ciclo de vida do produto.

► Esíxese ás empresas proveedoras e subministradoras de material, que asinen un documento titulado “Requisitos a cumprir por empresas proveedoras e subcontratistas de Toldos Gómez” que contén obrigacións en material de medioambiente, respecto aos dereitos humanos, cumprir a lexislación en material de prevención de riscos e seguridade e saúde no traballo, sustentabilidade etc.

► O comité de sustentabilidade aproba por unanimidade, en acta de reunión celebrada o día 21 de outubro do ano 2.024, a integración do manual de boas prácticas ambientais na Coordinación de Actividades Empresariais. Iníciase o envío deste documento en marzo do ano 2.025 ás novas empresas proveedoras.

■ Ubicación empresas proveedoras



4.0 _

GRUPOS DE INTERESE E CANLES DE DIÁLOGO



4.1 Grupos de interese

► A compañía identificou como grupos de interese os seguintes:



Familia propietaria



Sociedade



Empresas proveedoras



Provedores de capital



Propiedade



Persoas traballadoras



Clientes

4.2 Canles de diálogo

► CLIENTES



TGM-TOLDOSGOMEZ ten implantado e certificado externamente un sistema de xestión de calidade conforme á norma ISO 9001, tratando de facer as cousas ben á primeira e considerando a satisfacción dos clientes como un obxectivo prioritario. Rexistramos sistematicamente todas as reclamacións e felicitacións recibidas deste grupo de interese e estamos atentos e contestamos todas as recensións e mensaxes recibidas a través de redes sociais. A clientela pode comunicar calquera inquietude crítica ou impacto negativo mediante a páxina web de <https://www.toldosgomez.com> e outras canles. Ademais e tal e como prevé a lexislación, os clientes teñen á súa disposición follas de reclamacións e unha canle ética que permite denuncias anónimas. Aos clientes principais por volume de facturación entrégaselles copia impresa da Memoria de sustentabilidade e na newsletter que se envía mensualmente ás persoas subscritas infórmase da súa publicación e accesibilidade a través da páxina web.

► PERSOAS TRABALLADORAS:



As persoas traballadoras manteñen periodicamente entrevistas persoais e individuais coa Dirección da empresa. Para todas as novas incorporacións elabórase un plan de acollida que inclúe unha entrevista co director xerente, a designación dun titor e a entrega dun Manual de Acollida no que se recolle información práctica para as persoas que forman parte de TGM – Toldos Gómez, tamén desde o punto de vista da sustentabilidade. Existen ademais listas de WhatsApp e correo para facilitar a comunicación fluída e

bidireccional, así como un boletín interno, unha intranet e caixas de correos de suxestións físicos. Desde 2023 existe unha canle ética na páxina web que poden utilizar as persoas traballadoras (mesmo de forma anónima) se o desexan. No momento en que unha persoa traballadora abandona a organización, ofrécesele a oportunidade de manter unha entrevista de saída con persoal da área de RR.HH.

Está establecido un sistema de avaliación do desempeño (SEDE TGM) no que se lle proporciona a todo o persoal, con ánimo construtivo, e escoitando o seu parecer, información sobre o cumprimento dos seus obxectivos e puntuación nunha serie de competencias. Dentro deste sistema, os directivos da sociedade tamén son avaliados mediante un “modelo de 360º”.

Como parte da comunicación coas persoas traballadoras, e no marco do dereito á liberdade sindical e negociación colectiva, a empresa respéctao e, para iso, realízanse reunións de maneira regular e periódica (con carácter trimestral) coa Representación Legal das Persoas Traballadoras, nas que se tratan todos aqueles temas establecidos de mutuo acordo e que se consideran de relevancia tanto para a RLPT como para a dirección. A todas as persoas integrantes do Comité de Empresa entrégaselles copia da Memoria de Sustentabilidade. O 20 de decembro de 2023 celebráronse eleccións sindicais para a renovación do Comité de Empresa tras catro anos de mandato.

Cando se considera necesario, realízanse enquisas entre o persoal, xa sexa para avaliar o clima laboral ou a súa satisfacción, ou por outras cuestións. En 2021, coa colaboración do servizo de prevención alleo levou a cabo unha consulta anónima sobre riscos psicosociais cun-

ha participación do 65,22 %. En 2023 realizouse unha enquisa ao persoal con motivo da elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades, sendo a participación de 45,83 %.

En xuño de 2024 consultouse ao persoal sobre o clima laboral, cunha participación do 71,3%.

Mantéñense entrevistas de saída (voluntarias e opcionais) con todas as persoas que causen baixa voluntaria na empresa.

Nos Comités de Seguridade e Saúde Laboral, as persoas traballadoras, a través dos Delegados de Prevención realizan suxestións que sempre que é posible, incorpóranse á operativa da empresa.

A existencia destas canles de diálogo coas persoas traballadoras, pretender detectar impactos negativos reais e potenciais, contribúen a un emprego estable de calidade e fortalecen a captación de talento, a cal se ve reforzada.

► SOCIEDADE



Calquera persoa ou entidade pode contactar directamente con Toldos Gómez a través da súa páxina web e redes sociais. Adicionalmente, mantéñense reunións anuais coas autoridades locais e realízase un seguimento da lexislación vixente para garantir o seu cumprimento.

A empresa mantén un compromiso coas necesidades da sociedade para o que realiza constantes reunións con entidades locais (asinando patrocinios e colaboracións) e anualmente vístase ao alcalde de Arzúa para entregarlle a Memoria de Sustentabilidade e coñecer as inquietudes e melloras que poida trasladar. Derivadas destas reunións trasládanse impactos negativos reais e potenciais e adóptanse medidas exis-

tentes ou novas que poidan xurdir. A finalidade é a mellora, evolución e a obtención de beneficios para a sociedade e iso conséguese coa contratación de persoas traballadoras situadas na contorna da sede social da empresa, provedores locais, patrocinios, e realización de actividades, como pode ser a Carreira Clásica TGM.

► PROPIEDAD



As persoas propietarias expresan a súa vontade a través da Xunta Xeral de Socios. Todos os socios e socias reciben unha copia impresa da "Memoria de sustentabilidade". Durante o ano 2024 houbo unha reunión.

► FAMILIA PROPIETARIA



En canto á familia propietaria, o Protocolo familiar vixente establece a existencia dun Consello de Familia.

► EMPRESAS PROVEDORAS (SUBMINISTRADORAS E CONTRATISTAS)



Realízase unha avaliación anual dos provedores, con traslado aos mesmos das incidencias máis relevantes detectadas durante a devandita avaliación. Aos principais provedores entrégaselles a "Memoria de Sustentabilidade". O departamento de compras réunese con asiduidade con representantes dos provedores, nesas reunións está moitas veces presente a Dirección Xerencia. No caso de que se detectase a través da avaliación e seguimento da entidade provedora algún impacto negativo, adoptarase a decisión de cambio de empresa provedora.

► PROVEEDORES DE CAPITAL



As entidades que provén financiamento á compañía reciben as contas anuais, incluído o informe de auditoría financeira, as declaracións trimestrais de impostos e outra información económica (detalle das operacións de crédito subscritas pola compañía, por exemplo), así como unha copia da memoria de sustentabilidade. Ademais, as persoas directoras dos devanditos bancos reúnen coa dirección xerencia e a dirección financeira, interesándose pola marcha da empresa e calquera aspecto relevante.

Os grupos de interese revisaranse cada ano.

A continuación, relaciónanse os grupos de interese e as canles de diálogo con eles; a principal novidade en todos e cada un das canles de diálogo cos grupos de interese é a integración da canle ética, en cumprimento coa Lei 2/2023 do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción



<https://toldosgomez.com/corporacion/canal-etico>



Grupos de interese

Canles de diálogo

Grupos de interese

Cientela



Sistema de xestión da calidade conforme á norma ISO 9001
 Rexistro sistemático de todas as reclamacións e felicitacións
 Enquisas de satisfacción
 Atención e resposta a comentarios e mensaxes en RR.SS.
 Canle ética

Persoas empregadas



Entrevistas persoais e individuais periódicas
 Sistema de avaliación do desempeño
 Reunións trimestrais coa RLPT
 Consultas a todo o cadro de persoal
 Canle ética

Persoas propietarias



Xunta Xeral de Socios/as
 Canle ética



Familia propietaria

Consello de familia
 Canle ética

Empresas proveedoras (suministradores econtratis- tas)



Avaliación anual
 Canle ética



Proveedores de capital

Envío de información económica fi nanceira
 Operativa diaria
 Persoal
 Canle ética

4.3 Conflictos de interese

Coa finalidade de evitar conflitos de interese, elaboráronse determinados textos que deben rexer as relacións dos grupos de interese, poñéndose ao dispor destes os documentos correspondentes e velándose polo seu cumprimento:

► Código de Conducta :



Rexe o comportamento de todas as persoas traballadoras internamente, pero tamén nas súas relacións con terceiras persoas alleas á empresa (por exemplo, provedores, clientes, autoridades locais e familia propietaria). O Código de Conduta inclúe esixencias de normas laborais, medioambiente e anticorrupción entre outras cuestións. O Código de Conduta entrégase sistematicamente a todo o persoal e establece o cumprimento da normativa legal vixente, esixíndose o desempeño das tarefas con integridade e honestidade, e manter estes principios nas relacións internas e externas.

O Código de Conduta insérese dentro do Manual de Acollida, que é un documento informativo que se entrega a cada persoa traballadora no momento da súa incorporación e que contén información da empresa en todos os seus aspectos (recursos humanos, código de conduta, calidade, prevención e xestión ambiental).

Concretamente, ao longo do ano 2023 redactouse unha actualización do código de conduta da empresa incorporando aspectos importantes como o compromiso contra a corrupción, confidencialidade e protección de datos, utilización de equipos informáticos e acceso a internet. Esta nova versión inseriuse na nova versión do Manual de acollida entregado a todas as persoas traballadoras no ano 2024.



► Protocolo Familiar:

Coa finalidade de previr conflitos de interese na familia propietaria entra en vigor o día 11 de marzo do ano 2006 un protocolo familiar que ademais de establecer unha regulación sobre o réxime interno de comportamento da familia propietaria, prevé a existencia dunha Comisión de Conflitos para a interpretación e mediación en caso de conflitos dos distintos órganos sociais e familiares.



► Regulamento do Consello de Administración

Aprobado en reunión do Consello de Administración o día 30 de marzo do ano 2012. No seu artigo 29 sobre posibles conflitos de intereses, explica que cada conselleiro deberá absterse de asistir e intervir nas deliberacións que afecten a asuntos nos que se ache directa ou indirectamente involucrado, en por si ou través de familiares ata o segundo grao de parentesco e tampouco poderá realizar directa ou indirectamente transaccións profesionais ou comerciais coa Sociedade, a non ser que informe anticipadamente da situación de conflito de intereses e o Consello aprobe a transacción.

Dende a entidade Toldos Gómez S.L. perséguese remediar os impactos negativos por medio dos mecanismos de queixa e reclamación que a entidade ten ao dispor dos grupos de interese (canles de diálogo e solucións fronte a conflitos de grupos de interese explicados ut supra).



5.0 _

O NOSO COMPROMISO COS 10 PRINCIPIOS DO PACTO MUNDIAL



5.1 Respetto polos dereitos humanos (Principios 1 e 2)



Principio 1

“As empresas deben apoiar e respectar a protección dos dereitos humanos fundamentais, recoñecidos internacionalmente, dentro do seu ámbito de influencia”

Principio 2

As empresas deben asegurarse de que as súas empresas non son cómplices na vulneración dos Dereitos Humanos”

► Riscos relativos aos Dereitos Humanos

A empresa **non conta con man de obra infantil** nin somete a ningunha persoa traballadora a traballos forzosos.

► Avaliación de empresas provedoras

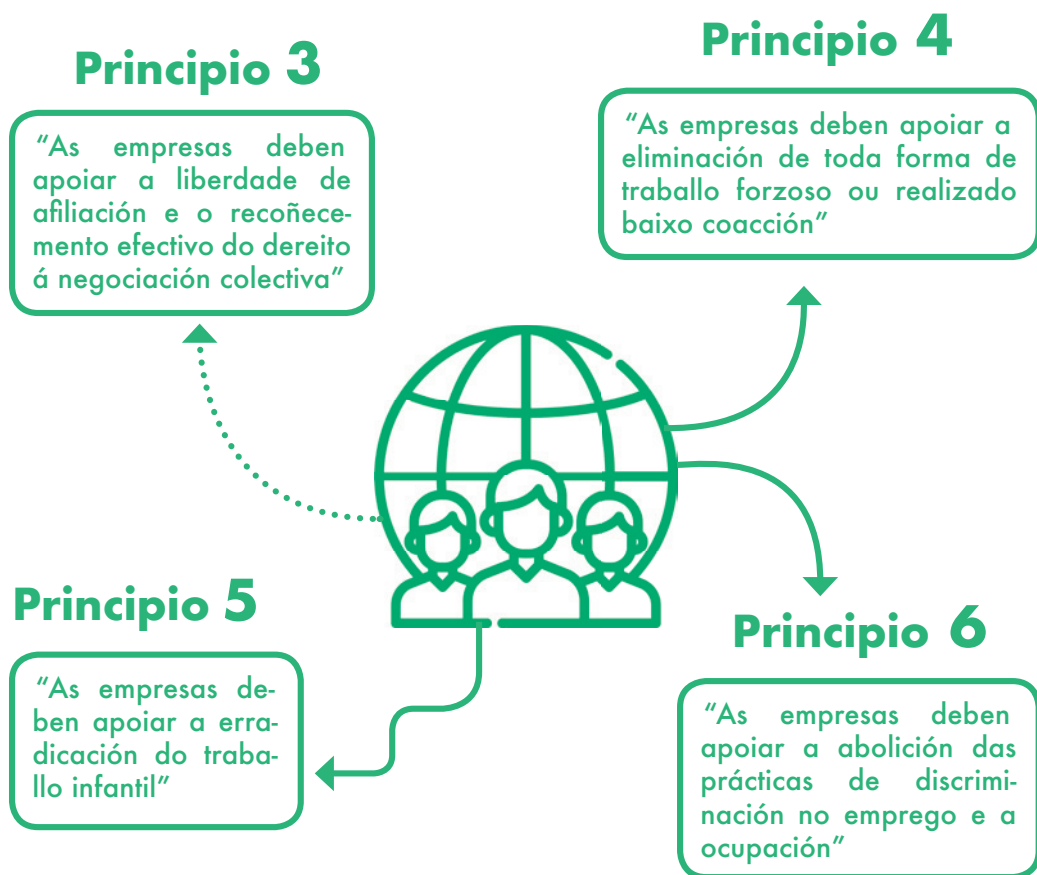
Todas as empresas provedoras atópanse situadas na Unión Europea ou o Reino Unido, en consecuencia, enténdese que cumpren a legalidade vixente nos devanditos territorios e que, por tanto, respectan os dereitos humanos.

Todas as empresas provedoras foron avaliadas ben no momento do alta dunha empresa subministradora ou, ben anualmente, se dita empresa xa está activa, lémbrese o compromiso de calidade e medio ambiente que rexe a actividade de Toldos Gómez S.L. en toda a súa cadea de valor. Estas empresas obríganse a cumprimentar un cuestionario con indicacións neste sentido, e, ademais, debe de remitir a Toldos Gómez S.L. os certificados de calidade e medio ambiente cos que contén.

Aos principais provedores entrégaselles a “Memoria de Sustentabilidade”.

O departamento de compras réunese con asiduidade con representantes dos provedores, nesas reunións está moitas veces presente a dirección xerencia. No caso de que se detectase a través da avaliación e seguimento da entidade provedora algún impacto negativo, adoptárase a decisión de cambio de empresa provedora.

5.2 Cumprimento das normas laborais (Principios 3, 4, 5 e 6)

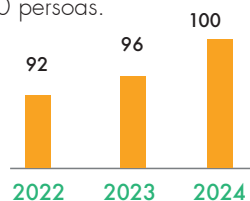


► Número de persoas empregadas e cambios significativos

Para comprobar a súa evolución, e seguindo o criterio utilizado en todo este documento de facilitar datos de tres anualidades, a información que se presenta a continuación compara para cada indicador os datos ao 31 de decembro de 2022, 2023 e 2024.

• N° de empregados/as:

O persoal ten o maior incremento dos últimos anos e alcanza as 100 persoas.

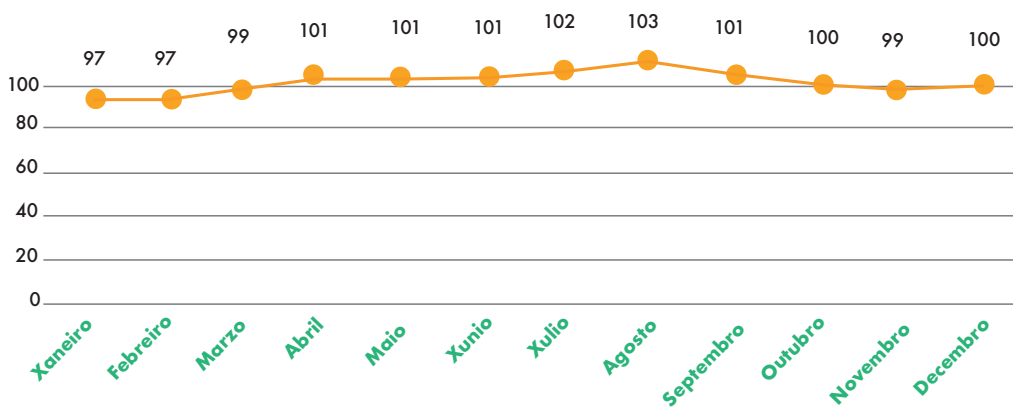


A compañía esfórzase por ofrecer unha contorna que permita poñer en valor e desenvolver o talento das persoas traballadoras. Para iso ten liñas de actuación en diversos ámbitos, entre outras, as seguintes:

- Plan de acollida no momento de incorporarse á compañía que inclúe o nomeamento dun titor/a, a formación específica necesaria ou o calendario de seguimento da adaptación ao posto.
- Saúde e benestar no traballo, promovendo unha contorna de traballo favorable á saúde e ao benestar das nosas persoas traballadoras: realización periódica de enquisas de clima, análise de riscos psicosociais, plan de saúde e benestar.
- Políticas de Igualdade, contorna libre de calquera tipo de acoso ou discriminación e medidas que favorezan o equilibrio entre a vida profesional e a vida privada.
- Formación: a organización de programas de formación é un dos piares das nosas prácticas de recursos humanos. A empresa conta cun Plan Anual de Formación e para a súa elaboración detéctanse as necesidades prioritarias tendo en conta as accións que a compañía considere estratéxicas e prioritarias.
- Avaliación e desenvolvemento: o sistema de avaliación de desempeño implantado na empresa é un pilar fundamental na xestión e desenvolvemento do talento interno. É unha ferramenta fundamental para detectar o potencial de desenvolvemento, fomentar a flexibilidade interna e promover o talento co que conta a compañía.
- Promocións e cambios de posto: nestes casos actívase un procedemento para a acollida na nova posición e o seguimento do proceso de adaptación.

No ano 2024 houbo 9 persoas que, por diversos motivos, causaron baixa na entidade (todos homes). As causas de ditas baixas foron: 2 baixas voluntarias, 1 por esgotamento do período máximo de IT, ó por finalización de contrato. En consecuencia, a puntuación de rotación corresponde a 8,18, que aumenta en 0,4 puntos a do ano anterior. No cómputo total das persoas traballadoras, atópanse dúas persoas xubiladas de forma anticipada.

As variacións mensuais ao longo do período reportado foron as seguintes:

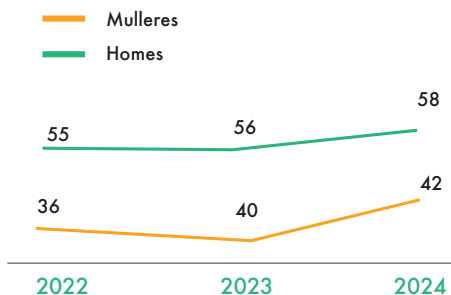


Se comparamos o dato de xaneiro co de decembro, reflíctese un incremento do persoal que se produce gradualmente ao longo do ano, alcanzando o seu pico en agosto, coincidindo coa estacionalidade dalgunhas das nosas liñas de negocio, para descender lixeiramente ata decembro, pero mantendo niveis superiores aos existentes no principio do ano.

► Perfil do cadro de persoal

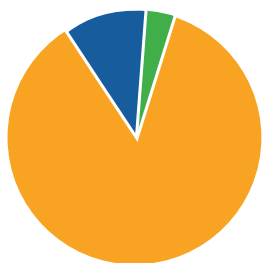
• **Xénero:** consolidase a tendencia detectada o ano anterior cara a un maior equilibrio entre homes e mulleres no persoal. A porcentaxe de mulleres sobre o total do cadro de persoal (42%) sube lixeiramente respecto aos anos anteriores.

■ Cadro persoal por sexo



No ano 2024 as persoas traballadoras de Toldos Gómez S.L. distribúense xeograficamente como seguen:

• Número de persoas traballadoras por REXIÓN

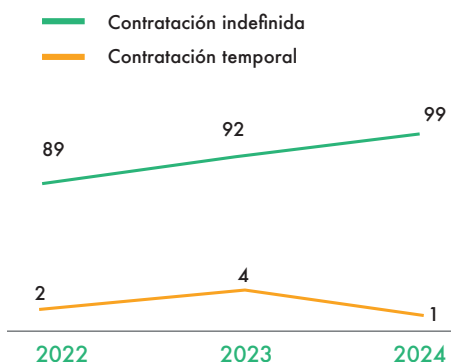


- Provincia de A Coruña, no residentes en comarca de Arzúa e municipios colindantes(8 persoas)
- Comarca de Arzúa e municipios colindantes (90 persoas)
- Resto de las provincias Galegas (2 persoas)
- Fora da Comunidad Autónoma de Galicia (0 persoas)

O 90% do persoal reside na comarca de Arzúa e municipios lindeiros. Diminúe en catro puntos con respecto ao ano anterior.

• **Tipo de contrato:** a compañía continúa coa súa aposta firme pola estabilidade no emprego. A porcentaxe de persoal cun contrato indefinido alcanza un 99% do total, subindo máis de catro puntos sobre o dato do ano anterior. Ademais, como en anos anteriores continuáronse impulsando acordos de colaboración con entidades da contorna para a realización de prácticas do seu alumnado.

■ Tipo de contrato



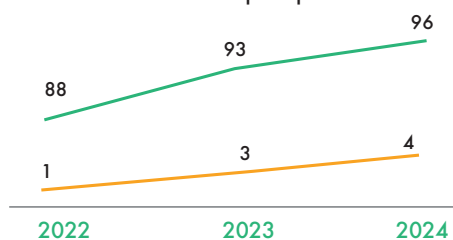
No ano 2024, a entidade Toldos Gómez S.L., conta con persoas que non son traballadoras da entidade, pero o seu traballo está controlado pola organización: catro persoas que realizaron prácticas na empresa e unha persoa consultora externa.

Dúas das persoas que realizaron prácticas na empresa fixérono a través do programa de Formación Profesional Dual firmado o ano anterior con dous centros (un da provincia da Coruña e outro de Lugo) incorporáronse dúas alumnas na devandita modalidade de FP, a cal ten como finalidade a cualificación profesional das persoas nun réxime de alternancia da actividade laboral nunha empresa (prácticas remuneradas) coa actividade formativa nun centro educativo. As titulacións foron Técnico en Xestión Administrativa (IES Arzúa) e a dobre titulación do C.M de Confección e moda + Calzado e complementos de moda (IES Monforte de Lemos). Outras dúas persoas realizaron prácticas non remuneradas.

Respecto dos altos executivos (entendendo como alto executivo aquela persoa que se rexe por un contrato de alta dirección) só unha persoa ten esta condición, o conselleiro delegado.

• **Xornada de traballo:** en canto ao tipo de contrato segundo o tempo de traballo, a porcentaxe do cadro de persoal con xornada completa practicamente mantense con respecto ao ano anterior, sendo case o 97% do cadro de persoal*.

■ Persoas traballadoras por tipo de contrato



*Non existen diferenzas de prestacións entre as persoas empregadas a tempo completo e as empregadas a tempo parcial ou temporais.

► Convenio Colectivo

• Na empresa rexe o Convenio colectivo xeneral de traballo da industria téxtil e da confección (código de convenio 99004975011981) segundo resolución do 12 de novembro de 2021, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo xeneral de traballo da industria téxtil e da confección e publicado no BOE do 13 de maio de 2022. A todas as persoas traballadoras élle de aplicación o Convenio colectivo mencionado.

• O Convenio Colectivo vixente contempla dereitos máis favorables que os establecidos pola lexislación aplicable (Estatuto dos Traballadores). Adicionalmente, a empresa incorpora melloras propias en determinados permisos, así como beneficios sociais específicos que se desenvolven ao longo deste documento.

Permiso por asuntos propios:

Aínda que a normativa establece que este tipo de permisos non pode gozarse por horas, a empresa permite o seu uso en franxas horarias, promovendo así unha maior flexibilidade e conciliación da vida persoal e laboral.

Permiso por hospitalización de familiares:

A lexislación reconece un permiso de cinco días laborables, a gozar durante a hospitalización ou, no seu caso, con posterioridade se o informe médico así o require. A empresa mellora esta condición ao permitir o seu goce de forma fraccionada, incluíndo días posteriores á hospitalización, adaptándose ás circunstancias concretas de cada persoa traballadora.

Permiso para acompañamento médico:

De acordo con a lexislación, este permiso (ata 20 horas anuais) está destinado ao acompañamento de persoas dependentes ou fillos menores. A empresa amplía o seu alcance ao permitir o seu uso tamén para o acompañamento de familiares ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluíndo familiares consanguíneos da parella de feito.

Aviso previo sobre cambios operacionais:

O Estatuto dos Traballadores e o Convenio Colectivo establecen un aviso previo/previo aviso mínimo de 15 días para comunicar modificacións substanciais das condicións laborais. En caso de tratarse dunha modificación colectiva, actívase un período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras, conforme á normativa vixente.

► Remuneración

A política retributiva da compañía fundaméntase en tres principios: equidade interna, competitividade externa e motivación.

As remuneracións de todas as persoas traballadoras (persoal de alta dirección, mandos intermedios e resto do persoal) constan dunha parte fixa e outra variable. Esta última está vinculada ao cumprimento de dúas premisas:

- O resultado económico previsto no obxectivo anual.
- O resultado individual da avaliación de desempeño de cada persoa traballadora.

A valoración de postos de traballo realizada polo Comité de valoración (constituído por persoal técnico, persoas integrantes da dirección da empresa e a representación legal das persoas traballadoras) e a súa periódica actualización son a base para establecer as bandas salariais que serven de referencia para contribuír á equidade salarial interna.

Doutra banda, as regulares auditorías retributivas permiten confirmar o cumprimento das pautas establecidas e detectar posibles desviacións a corrixir.

En canto ás persoas integrantes do Consello de Administración (máximo órgano de goberno da sociedade) distínguese entre os conselleiros e conselleiras dominicais, que representan á propiedade e cuxo cargo ostentan de forma gratuíta, dos conselleiros e conselleiras externos/as que perciben unha remuneración mensual fixa establecida pola Xunta Xeral de Socios e Socias.

Polo que se refire ao conselleiro delegado, a súa remuneración tamén debe ser aprobada pola Xunta Xeral de Socios e Socias. Consta dunha parte fixa e outra variable, a cal está vinculada ao cumprimento de obxectivos anuais relacionados co resultado económico da sociedade. Devanditos obxectivos son aprobados polo Consello de Administración.

- A cociente de compensación anual calcúlase segundo a retribución anual da persoa mellor paga da organización fronte á mediana da compensación total anual de todas as persoas traballadoras (excluída a persoa mellor paga). Corresponde a 3,93 puntos e baixa lixeiramente sobre o do ano anterior (4,06). Concretamente, a cociente da porcentaxe de incremento da compensación anual é de -3,30%.

► Beneficios sociais

- Existe unha póliza de seguros a favor do persoal (seguro colectivo de accidentes), en virtude da cal se lles garante que, en caso de falecemento ou de invalidez permanente nos seus graos de absoluta ou gran invalidez, derivados de accidentes de traballo, percibirán unha indemnización. No caso de Toldos Gómez, as condicións desta póliza superan o establecido no convenio de referencia, incrementando dita cifra en 53.000 euros adicionais.

- A compañía ofrece de maneira gratuíta para o colectivo de traballadores os servizos de asesoramento xurídico do seu departamento legal. Durante o ano 2024 deuse resposta a 13 consultas xurídicas de particulares.

- Así mesmo, Toldos Gómez ofrece aos seus traballadores o servizo gratuíto de confección da declaración da renda (incluídos cónxuxes ou parella). No ano 2024 utilizaron este servizo un total de 32 persoas.

Outros beneficios que ofreceu a compañía aos membros do seu persoal ao longo do período foron:

- Acordos con empresas para que as persoas traballadoras teñan descontos na adquisición dos seus produtos ou servizos. Todo o persoal é beneficiaria.

- Agasallo dunha participación no sorteo de Lotería de Nadal. Regálase a todas as persoas traballadoras.

- Entradas gratúitas para os partidos que dispuen como locais algúns dos clubs deportivos que patrocina a empresa. 54 persoas beneficiáronse diso.

- Cesta de Nadal. Todo o persoal beneficia-se.



- A empresa faise cargo das sancións pecuniarias por multas de tráfico recaídas sobre persoas traballadoras conducindo vehículos de empresa en horario laboral, sempre que se trate de infraccións por exceso de velocidade, mal aparcamento ou relacionadas coa carga do vehículo. No ano 2024 cometéronse 16 multas de tráfico e/o estacionamento, o que supuxo un importe de 1.400€.

- Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situacións xustificadas, previa aprobación pola dirección. Utilizaron este servizo 40 persoas ao longo do ano 2024.

► Igualdade de oportunidades, prevención do acoso e non discriminación.

Toldos Gómez, S.L. respecta a dignidade persoal, a privacidade e os dereitos persoais de cada persoa traballadora e está comprometida a manter un lugar de traballo no cal non existan situacións de discriminación ou acoso -acoso sexual, por razón de sexo ou acoso moral-. Con este motivo, a empresa establece políticas que integran a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e colectivo LGTBI sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no

seo da compañía, sendo este punto un principio estratéxico da súa política corporativa e de recursos humanos.

No proceso de acollida dunha persoa que se incorpora a Toldos Gómez S.L. entrégase un Manual de acollida no que se contén o Código de conduta e o Protocolo de acoso. O Plan de Igualdade tamén está ao dispor de todas as persoas traballadoras a través da Intranet corporativa.

O PLAN DE IGUALDADE

En outubro de 2023 aprobouse o III Plan de Igualdade de TGM Toldos Gómez e rexistrouse en REGCON co código 15103292112023. Nel a empresa reafirma o seu compromiso co establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e colectivo LGTBI, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo.

O novo Plan de Igualdade, é o resultado da negociación levada a cabo pola Comisión Negociadora, formada de maneira paritaria por representantes da dirección da empresa e da representación legal das persoas traballadoras e que conta, ademais, co asesoramento técnico de persoas con formación específica na materia (dos departamentos de RRHH e Cumprimento Legal)..

No exercicio 2024, levouse a cabo o seguimento contemplado no plan de acción, co obxectivo de revisar a implementación das medidas acordadas. En concreto, desenvóléronse accións formativas e de sensibilización, promoveuse o emprego de linguaxe inclusiva, acordouse iniciar a tramitación de medidas orientadas a garantir a igualdade efectiva das persoas trans e a protección dos dereitos do colectivo LGTBI".



AÑO 2023:
APROBACIÓN E REXISTRO
DO III PLAN DE
IGUALDADE.

O plan recolle sete obxectivos xerais:

1. Incorporar a perspectiva de xénero á xestión empresarial, sendo transversal a todas as áreas, políticas e decisións estratéxicas de Toldos Gómez.
2. Garantir a igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes no acceso, á selección, á contratación, á promoción, á formación e demais condicións laborais.
3. Promover a conciliación da vida familiar, persoal e laboral de todas as persoas que integran o persoal de Toldos Gómez, á vez que se fomenta a corresponsabilidade.
4. Garantir a non existencia de brecha salarial, asegurando que, a igual traballo, tanto mulleres como homes, reciben a mesma retribución.
5. Evitar a discriminación sexual ou por razón de sexo, en calquera das súas formas, poñendo en marcha as accións necesarias para a prevención das situacións de acoso e asegurando o seu idóneo tratamento.
6. Velar pola neutralidade na imaxe que proxecta a organización, tanto a nivel interno como externo.
7. Realizar accións de sensibilización en materia de igualdade ao persoal.

O PROTOCOLO DE ACOSO



Desde o ano 2017 Toldos Gómez, S.L. conta cun Protocolo de actuación en caso de acoso ou discriminación que incorporou ao seu Código de conduta e trasladou a todo o seu persoal naquel momento. Posteriormente foi actualizado e adaptado ás esixencias establecidas polos sucesivos cambios normativos.

O actual Protocolo, actualizado tamén no ano 2023, aprobado pola Comisión de Protocolo de Acoso constituída con esta finalidade, ten por obxecto o establecemento de compromisos en orde á información, prevención, intervención e supresión de condutas en materia de acoso sexual e por razón de sexo no traballo, discriminación e afectación á integridade moral no traballo, así como o establecemento dun procedemento interno, sumario e rodeado das garantías de confidencialidade que a materia esixe, co fin de canalizar as queixas e/o conflitos que poidan producirse e propiciar a súa solución dentro da compañía.

O Protocolo de acoso, comunmente coñecido, denomínase, tras a recente actualización normativa no ano 2023 como “Protocolo para a protección integral da liberdade sexual e a integridade moral no traballo”.

- A principal novidade deste documento, en congruencia co Convenio 190 da OIT, é a prohibición taxativa de todas aquelas prácticas inaceptables, ben sexan manifestadas unha soa vez ou de forma repetitiva, que causen ou sexan susceptibles de causar un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico.

- Nesta liña bríndase especial importancia ao “acoso moral” ou “mobbing”.

- Introdúcese o concepto de “ciberacoso”, se as condutas levan a cabo a través de medios telemáticos ou vía intranet.



No mencionado documento, Toldos Gómez S.L., comprométese ao establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres, homes, e o colectivo LGTBI –en congruencia coa Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, así como a Lei 4/2023, do 28 de febreiro para a igualdade real e efectiva e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI–. En aplicación desta normativa, convócase para o 8 de xaneiro do ano 2.025 a Comisión do Protocolo de Acoso e a Comisión de Igualdade coa finalidade de establecer unha folia de roteiro para dar cumprimento a esta normativa. Conclúese que as empresas están obrigadas a negociar as medidas que regulan as condicións laborais a través dos seus convenios colectivos ou acordos de empresa, que deberán á súa vez, iniciar o proceso de negociación destas medidas. Para iso acórdase realizar, desde a Comisión do Protocolo de Acoso e a Comisión de Igualdade, accións de formación e sensibilización a todas as persoas traballadoras da prohibición de discriminación ao colectivo LGTBI, valorándose máis adiante a posible elaboración dun protocolo LGTBI de forma específica. No momento de redacción desta memoria, continúaase á espera das medidas que no seu caso, apróbense mediante convenio colectivo.

► Formación

A formación segue sendo un dos piares das nosas políticas de recursos humanos. Como tal, conta cun indicador específico no noso sistema de calidade (% de persoas que reciben formación), cun valor mínimo aceptable (15%) e seguimento semestral. A formación e desenvolvemento do persoal da empresa ten como obxectivo principal potenciar as habilidades do persoal e aumentar os coñecementos técnicos das persoas colaboradoras para que poidan desenvolver as súas tarefas actuais e/o futuras.

Coa xestión da formación preténdese:

- Contribuír á consecución dos obxectivos de Toldos Gómez.
- Apoiar o cambio e o desenvolvemento da organización.
- Reter e desenvolver o talento e o potencial de cada persoa.
- Mellorar a satisfacción das persoas da empresa, conseguindo un clima máis positivo dentro da organización.
- Dispoñer dun equipo motivado, eficaz e competitivo.



No cadro seguinte resúmense tanto o tipo de formación realizada ao longo do ano 2023 como o sexo das persoas traballadoras receptoras da mesma:

Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN (2023) ²	Nº DE PERSOAS	MULLERES		HOMES	
		Nº	%	Nº	%
No último ano	199	74	37.19%	125	62.81%
No ano anterior	264	93	35.28%	171	64.77%
Nº de horas dedicadas a formación no último ano/ persoa	27.21	19.81	72.80%	7.40	27.20%
Nº de horas dedicadas a formación durante a xornada de traballo	2723.25	1983	72.82%	740.25	27.18%
Nº de horas dedicadas a formación fóra da xornada de traballo	0	0	0%	0	0%

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSOAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PERSOAS	MULLERES		HOMES		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
Xestión 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
Ciberseguridade online	5	4	800,00%	1	20,00%	20% E + 40% C1-1 + 20% A + 20% F
Habilidades básicas na xestión de equipos	3	0	0,00%	3	100,00%	100% D

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSONAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PER- SOAS	MULLERES		HOMES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
ISO 14000	1	1	100,00%	0	0,00%	100% F
Code 7 ciberseguridade	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
Xornada 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 discrimina- ción por xénero. Lexisla- ción e xurisprudencia	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 frente al acoso en el traballo	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 e dixitalizado	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-1
Marca personal e novas tecnoloxías	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-1
Job Crafting, rediseña o teu traballo para facelo máis significativo	1	1	100,00%	0	0,00%	100% C1-1

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSONAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PER-SOAS	MULLERES		HOMES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
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 e 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 a túa web o comercio electrónico e empregar os datos para mellorar o seu rendimient: SEO e analítica web	1	0	0,00%	1	100,00%	100% C1-1
Análítica de datos con MS power BI	1	1	100,00%	0	0,00%	100% D
Ferramientas de IA para xerar contido para a túa páxina web e redes sociais	1	0	0,00%	1	100,00%	100% C1-1

Co obxectivo de mellorar as aptitudes das persoas traballadoras, así como para reforzar os valores que pretende conseguir a compañía, celébrase anualmente unha xornada na cal todas as persoas traballadoras logo de asistir a unha conferencia vinculada ao benestar no traballo, motivación, traballo en equipo etc., reúnen-se coa finalidade de realizar actividades conxuntamente. Este día é denominado como “Xornada TGM” e pretende mellorar valores como espírito de servizo, traballo en equipo, responsabilidade social, excelencia e integridade.

Un dos obxectivos estratéxicos establecidos pola compañía para o ano 2024 foi: “implantar un

sistema para coñecer as necesidades formativas e elaborar un plan de formación anual”. A súa finalidade principal era mellorar o sistema de planificación e seguimento da formación que se realiza na nosa organización, e como resultado diso tamén pretendiamos sistematizar o subproceso de recursos humanos polo cal se detectan as necesidades de formación e selecciónanse e programan accións formativas. Como consecuencia de todo o proceso realizado elaborouse o informe sobre necesidades formativas e o correspondente plan de formación. Estableceuse unha periodicidade bianual para a actualización de ambos os documentos.

► Conciliación

En Toldos Gómez, S.L. apostamos por facilitar o equilibrio entre a vida laboral e persoal das persoas traballadoras, convencidos de que mellora a súa satisfacción, fidelidade e produtividade, ademais de reforzar a reputación da empresa. No marco da nosa Responsabilidade Social Empresarial, promovemos medidas de conciliación e estudamos novas accións cando a actividade permíteo. O Plan de Igualdade vixente recolle medidas concretas para apoiar esta conciliación.

O Plan de Igualdade en vigor inclúe de xeito específico unha medida enfocada a promover e facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, na que se recollen expresamente as accións que a empresa ten vixentes actualmente.

A continuación, aparece o número de persoas que se beneficiaron de cada unha delas:

1 Adaptación da xornada laboral a circunstancias persoais ou familiares:

Adaptación da xornada laboral a circunstancias persoais ou familiares: dar resposta a situacións da contorna próxima que, por imprevistas e excepcionais, requiren unha maior dispoñibilidade do traballador ou cambios na súa distribución habitual da xornada:

3 Persoas.

2 Traballo a tempo parcial:

Traballo a tempo parcial: adaptar a distribución da xornada ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras: **Ningún caso en 2024.**

3 Permiso parental:

4 Persoas.

4 Xornada laboral reducida:

As persoas poden traballar menos horas ao día ou á semana se acceden a ter unha retribución proporcionalmente inferior: **4 Persoas.**

5 Permiso por asuntos propios (ausencias retribuídas e non recuperables):

Os días que neste sentido establece o convenio colectivo pódense gozar por horas soltas, non necesariamente en xornada completa:

Toda la plantilla.

6 Programa de xestión de reunións:

Celebrar as reunións internas dentro do horario laboral establecido: **Toda la plantilla.**

7 Abandono do lugar de traballo por unha emerxencia familiar:

As persoas traballadoras poden abandonar o seu posto de traballo para atender unha situación de emerxencia sen necesidade de xustificar a ausencia con anterioridade. Todas as persoas traballadoras cando o necesita

Toda la plantilla cando o necesita.

8 Flexibilidade nos días de permiso e vacacións curtas:

As persoas traballadoras -sempre despois de consultalo co seu superior directo -poden tomar facilmente uns días de permiso ou unhas vacacións curtas fose dos períodos de vacacións tradicionais

Toda a plantilla.

9 Adaptación do traballo:

Ante situacións excepcionais, como enfermidade ou accidente, a persoa traballadora continúa no posto pero a carga de traballo ou responsabilidades adaptaciónse temporalmente. **1 Persoa.**

10 Cambio do posto de traballo:

Ante situacións excepcionais, como enfermidade, accidente ou necesidades de conciliación familiar, ao empregado facilítaselle (temporal ou mesmo definitivamente, sempre que as necesidades organizativas o permitan) novas funcións tentando axustar o nivel de responsabilidade para unha mellor relación coa capacidade e dispoñibilidade: **2 persoas.**

11 Teletraballo:

Naqueles casos que sexa posible, coa aprobación previa da Xerencia: **3 persoas.**

12 Ante unha causa familiar grave:

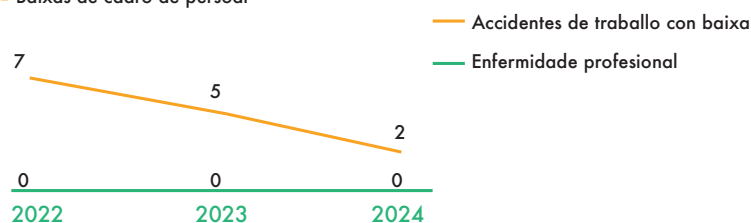
Pódense adiantar vacacións e asuntos propios do ano seguinte: **Ningunha persoa**

En liña co fomento da conciliación, segue vixente a medida implantada en outubro de 2022 que modificou os horarios para concentrar a xornada laboral: xornada continuada en produción e, noutras áreas, polo menos unha tarde libre á semana. Esta iniciativa súmase á adoptada en 2021 no departamento de instalacións, onde se concentrou a xornada de inverno en 4 días.

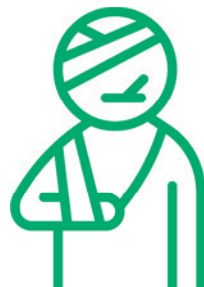
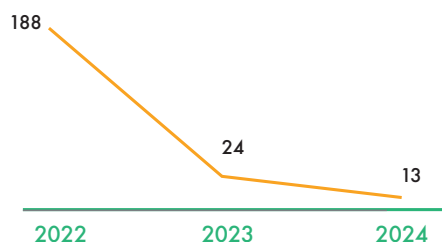
► Indicadores de Prevención de Riscos Laborais

- Ao longo do ano 2024 producíronse dous accidentes de traballo con baixa, os tipos de lesión foron
 - Outros tipos de dislocacións, escordaduras e distensións.
 - Fracturas pechadas.
- Os días perdidos foron 13* *
- Os días de baixa considéranse días naturais de baixa, non días laborables.
- Non houbo ningunha enfermidade profesional.
- O número de baixas no persoal descendeu un 60% no último ano, pasando de 5 a 2, sendo 2 por accidente no posto de traballo e 0 en desprazamento. Con iso o Índice de incidencia pasou de 53,19 en 2023 a 36,66 en 2024, e o índice de frecuencia de 30,40 a 20,38.
- O número de días perdidos por baixas descendeu un 45,83%, debido a que as baixas foron ocasionadas por menos accidentes aínda que resultaron máis graves que no período anterior, pasando o índice de gravidade de 0,55 a 0,74 no último período.

■ Baixas de cadro de persoal



■ Días perdidos por accidentes de traballo con baixa



► Sistema de xestión de saúde e seguridade no traballo

O Sistema de Xestión de Seguridade e Saúde no Traballo de Toldos Gómez, baseado na norma ISO 45001 (SST-0142/2019, vixente ata o 18/10/2025), establece o método para identificar, avaliar e actualizar os riscos laborais de todas as actividades da empresa, incluídas tarefas auxiliares ou subcontratadas. Tamén contempla a avaliación de riscos que poidan afectar tanto o persoal propio como ao de empresas da contorna.

O modelo organizativo da Prevención da empresa responde ás seguintes indicacións:

- A Dirección asume a responsabilidade máxima da súa definición e posterior aplicación.
- Os postos intermedios, segundo queda definido no organigrama da empresa, adquiren a responsabilidade da súa posta en práctica e xestión en ámbito propio e específico das súas competencias.
- Os traballadores, ademais de incorporar as actividades de Prevención e Protección como parte das súas tarefas, adquiren o dereito para ser consultados e a ter unha participación activa na mesma a través dos Delegados de Prevención, de acordo ao indicado no seu nomeamento.
- A Dirección e os postos intermedios contarán co apoio e asesoramento do Servizo de Prevención Alleo co que contratase a actividade preventiva.

Ademais, o Sistema de Xestión da Saúde e Seguridade no Traballo asegura unha correcta consulta e participación do persoal a través do Comité de Seguridade e Saúde así como da participación das persoas traballadoras a través da súa caixa de correos de suxestións ou das inquietudes que se expoñan ao traballador designado. Coa introdución da canle ética, as persoas traballadoras tamén poden expor as súas inquietudes a través deste mecanismo.

En congruencia con todo o exposto, o XSST está integrado tamén coa investigación de accidentes e incidentes e o seguimento das medidas correctivas implantadas, así como o método para efectuar a vixilancia da saúde (revisión médica anual levada a cabo polo Servizo de Prevención Alleo o cal é obrigatorio para as persoas traballadoras que realizan traballos en altura e/o están expostas a axentes químicos).

Por último, o XSST garante a Coordinación de Actividades Empresariais con outras empresas encargándose de asegurar que os servizos realizados por entidades ou persoal externo contratado por TGM- Toldos Gómez, como titular do centro de traballo, ou que nas instalacións que execute, levan a cabo segundo o establecido na lexislación vixente¹.

¹-Real Decreto 171/2004, de 30 de xaneiro polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995 de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais.

Para iso, a persoa encargada da Coordinación de Actividades Empresariais vixiará polo correcto deber de cooperación ante a existencia de concorrencia de traballadores de varias empresas nun mesmo centro de traballo².

► Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes

1 A empresa conta cun **Plan de Prevención de Riscos Laborais**, elaborado e revisado periodicamente pola Responsable de Seguridade e Saúde no Traballo xunto co Servizo de Prevención Alleo (SPA). Este plan contempla a **identificación de perigos e riscos específicos por posto de traballo e a adopción de medidas preventivas** para reducilos ou eliminalos.

2 Realízase unha **avaliación de riscos** en cada centro de traballo, incluíndo o departamento de instalacións, que contempla a probabilidade e gravidade dos riscos detectados. As medidas adoptadas son verificadas para asegurar un maior grao de protección do persoal.

3 Ante calquera accidente ou incidente, leva a cabo unha **investigación sistemática** con participación da Responsable de Calidade, Medio Ambiente e SST, o SPA e as persoas traballadoras implicadas, co obxectivo de prever a súa repetición. Os incidentes repórtanse trimestralmente ao Comité de Seguridade e Saúde.



²-O deber de cooperación será de aplicación a todas as empresas e persoas traballadoras autónomas concorrente nun centro de traballo, existan ou non relacións xurídicas entre eles.

-Ademais de remitir á empresa externa a documentación que esixan, solicitará toda a documentación necesaria que avalíe os riscos nas instalacións externas así como as medidas que a empresa deberá adoptar con respecto das súas persoas traballadoras.

- No que respecta ao cumprimento dos requisitos relacionados con empresas que acoden ao propio centro de traballo de Toldos Gómez comprobarase coa documentación esixida á mesma, que a entidade externa cumpre con todos os requisitos de Seguridade social, medio ambiente, responsabilidade civil e seguridade no traballo.
- Dada a actividade da empresa que subcribe, isto é, instalación de toldos e lonas nas que a maior parte do seu traballo realízase nas alturas, prima especial importancia o exame e revisión dos equipos de elevación empregados. En consecuencia, ben sexa a plataforma elevadora propiedade ou alugada por Toldos Gómez S.L. ou propiedade da empresa cliente, toda a documentación será taxativamente revisada e ningunha persoa traballadora poderá empregar estas máquinas se non foron previamente revisadas e autorizado o seu emprego.

► Formación e información de persoas traballadoras sobre saúde e seguridade no traballo

Formación

O persoal recibe formación adecuada e suficiente en prevención de riscos laborais, de acordo co establecido no apartado 5.2 do presente documento. Esta formación inclúe accións específicas durante o proceso de acollida, impartidas pola Responsable de Calidade, Medio Ambiente e SST, e reforzada polo SPA conforme ao artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Información

Así mesmo, garántese o **acceso á información relevante sobre os riscos do posto**, as súas medidas preventivas e principios de actuación, segundo os artigos 15, 18 e 22 da devandita lei. Esta información facilítase por escrito, con acuse de recibo, e está dispoñible na intranet corporativa.

Os **Comités de Seguridade e Saúde** revisan periodicamente a evolución de riscos, proxectos, índices de sinistralidade e cumprimento do plan de prevención, como parte do seguimento continuo para minimizar impactos negativos sobre a saúde das persoas traballadoras.





5.3 Protección do medio ambiente (Principios 7, 8 e 9)



► Sistemas de xestión ambiental

TGM – Toldos Gómez é unha empresa preocupada e motivada por coidar o medioambiente:

- No ano 2006 a empresa certificouse en ISO 14.001.
- Desde o ano 2007 está adherida ao sistema comunitario de xestión e auditoría ambiental (EMAS). O propósito de contar cun sistema de xestión ambiental conforme a estas dúas normas (ISO 14001 e EMAS) é controlar e reducir o impacto da actividade da empresa no medioambiente, cumprir coa lexislación e divulgar a información pertinente relacionada

coa súa xestión ambiental. Toldos Gómez S.L. executa un programa de auditorías sobre as normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e o Regulamento EMAS. A verificación externa é levada a cabo por unha entidade externa acreditada (AENOR). Adicionalmente, a entidade realiza a verificación interna. Tanto a auditoría interna como a externa realízanse anualmente.

► Indicadores e resultados medioambientais

Toldos Gómez elabora, conforme a EMAS, unha completa declaración ambiental, dispoñible para o público en xeral na súa páxina web no apartado de sustentabilidade.

A modo de resumo de noso desempeño ambiental facilitáanse aquí os indicadores máis relevantes. É de recibo sinalar que todos os indicadores analizados e reportados pola compañía no ano 2024 contéñense na Declaración Ambiental, conforme EMAS, correspondente á devandita anualidade. A declaración ambiental conforme EMAS está dispoñible na páxina web da empresa.¹

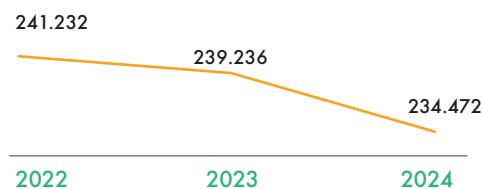


1. Materiais

Lona

A lona é a principal materia prima empregada no proceso de produción. No ano 2024 o seu consumo descendeu nun 1,99%.

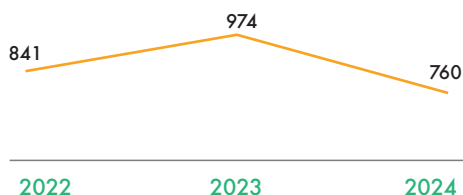
■ Consumo de lona



Pintura

A pintura é o material máis empregado para debuxar e colorear os toldos segundo o deseño suministrado pola clientela (letreiros, logos, debuxos...).

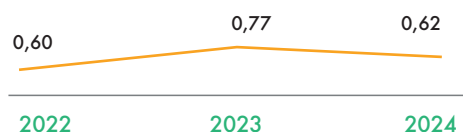
■ Consumo de pintura



Disolvente

O disolvente é o material empregado para facilitar a dispersión coa pintura, de forma que se mesturen ambos compoñentes homoxeneamente, coa finalidade de proceder ao pintado dos toldos (letreiros, logos, debuxos...).

■ Consumo de disolvente

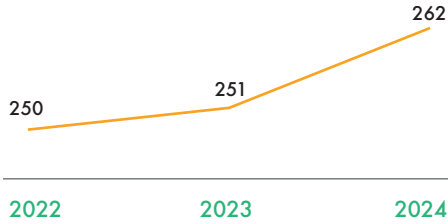




2. Auga

Aumentou o consumo de auga no último ano un 4,48%, debido ao aumento do persoal. Ponse especial coidado en evitar o malgaste de auga, asegurándonos de deixar ben pechados os berros despois de usalos e arranzando canto antes as avarías detectadas.

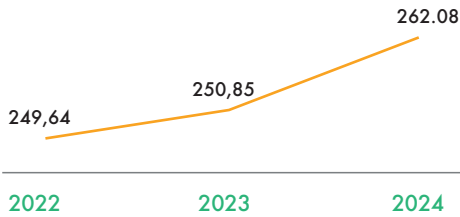
■ Auga total captada (m³)



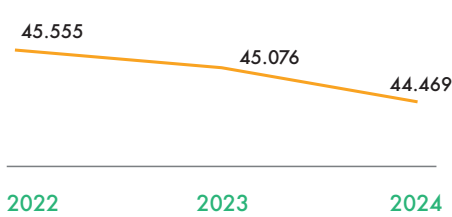
3. Efluentes y Residuos

Os residuos totais xerados a partir da nosa actividade descendieron este ano nun 10,30%.

■ Volumen total de vertidos (m³)



■ Residuos totais xenerados (kg)



Os residuos son xestionados por xestores autorizados.

A xeración de residuos pode detallarse do seguinte xeito:

XERACIÓN DE RESIDUOS		2022	2023	2024	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	5210 kg	4820 kg	5100 kg	5.81%
	Chatarra de ferro e aceiro	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 e 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 industriais	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 AO FINAL DA SÚA VIDA ÚTIL		0 kg	4489 kg	0 kg	-100,00%
RESIDUOS TOTALES XENERADOS		45.555 kg	45.076 kg	44.469 kg	-1,35%



4. Envases

Coa finalidade de prever e reducir o impacto dos envases e residuos de envases no medio ambiente ao longo de todo o seu ciclo de vida e de acordo con o Real Decreto 1055/2022 do 27 de decembro, de envases e residuos de envases, Toldos Gómez S.L. debe rexistrar e reportar a información dos datos de envases postos no mercado. Así:

a) Imposto especial sobre os envases de plástico non reutilizables:

este imposto recae sobre a utilización en territorio español de envases non reutilizables que conteñan plástico, tanto se se presentan baleiros como se presentan contendo, protexendo, manipulando, distribuindo e presentando mercadoría. Toldos Gómez S.L. comunica á AEAT de forma mensual (por estar cualificada como gran empresa, e estar obrigada a un sistema de xestión do IVE baseado na Subministración Inmediata de Información) os quilogramos de envases de plástico postos no mercado. Ademais, fai constar nas súas facturas o código de identificación (CIP) con motivo desta circunstancia.

b) Rexistro de produtores de Produto. Sección envases. SCRAP. Toldos Gómez S.L. como empresa que protexe os seus produtos mediante un envase, sexa plástico ou outro material (lona,

filme transparente, filme alveolar...) debe comunicar anualmente esta información respecto dos envases postos ao disposición ben do consumidor final (particular) ou ben dunha empresa.

a. No caso de envases postos ao dispor ao consumidor final, Toldos Gómez S.L. está adherida desde agosto do ano 2023 a ECOEMBES –SCRAP constituído para o efecto-. No ano 2024 reportáronse 71,89 kg de envases.

b. No caso de envases postos ao dispor a empresas, Toldos Gómez S.L. comunica ao Ministerio para a Transición Ecolóxica e o Reto Demográfico (MITECO), dado que non se constitúe SCRAP, 1,14 toneladas. Para o ano 2.025, a empresa xa está adherida a SCRAP de comerciais (ECOEMBES), declarando provisionalmente reportar 71,89 kg.

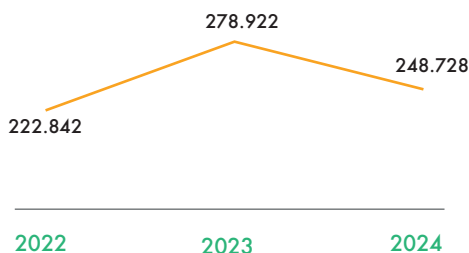


5. Enerxía

O combustible utilizado na compañía para automoción apúntase máis adiante no apartado "transporte".

En canto ao consumo de electricidade nos centros, descendeu un 10,83% no último ano; 22265 kW/hora foron de enerxía procedente de fontes renovables.

■ Electricidade consumida nos centros de produción (KWh)





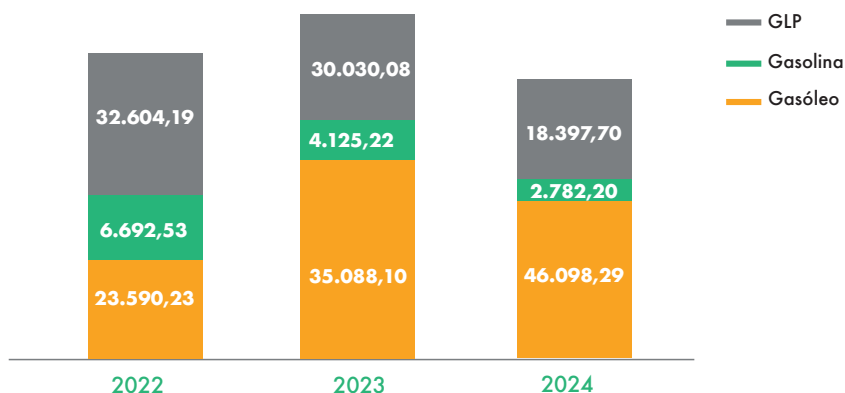
6. Transporte

A nosa frota dispón de menos vehículos propulsados por GLP. Isto fixo que o consumo de gasóleo aumentase e por tanto as emisións asociadas



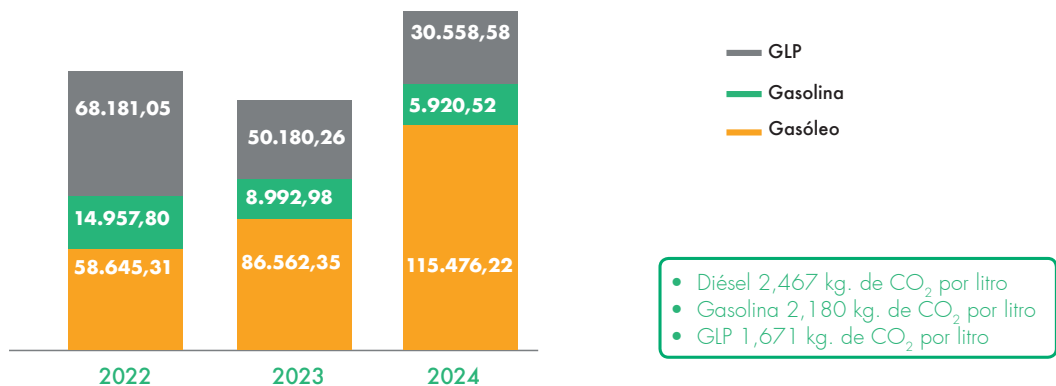
No seguinte cadro pode verse a evolución no últimos tres anos do consumo de cada tipo de combustible.

■ Consumo de combustibles (l)



Neste outro cadro, poden apreciarse os kilogramos de CO₂ emitidos á atmosfera empregando un factor estadístico:

■ Emisións derivadas do uso de combustíbles (kg. de CO₂)

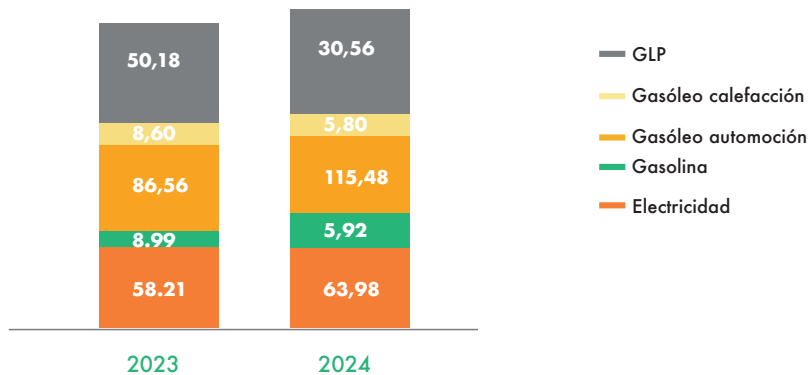


7. Cambio climático

O cálculo das emisións de CO₂ realizouse tendo en conta o factor de emisión (FE) indicado pola oficina española de cambio climático do ministerio para a transición ecolóxica. As toneladas equivalentes do CH₄ e N₂O calcúlanse considerando o potencial do quecemento global (GWP) segundo a norma ISO 14064:2019 e os poderes caloríficos inferiores (PCI) de cada combustible e os factores de emisión indicado na oficina española do cambio climático do ministerio para a transición ecolóxica.

En 2024 aumentou nun 2,29% o total de emisións.

■ Emisións derivadas da nosa actividade (Tn CO₂ Eq)



8. Cumprimento regulatorio

Nos tres últimos anos non fomos multados por incumprimento de normativas ou regulacións medioambientais.

5.4 Bo goberno e loita contra a corrupción (Principio 10)



Principio 10

“As empresas deben traballar contra a corrupción en todas as súas formas, incluídas extorsión e soborno”

► Código ético e de conduta. Regulamento do Consello de Administración. Sistema de cumprimento legal ou compliance.

- El 2 de outubro de 2024 a Xunta Xeral de Socios aprobou unha modificación dos estatutos sociais, que inclúe no artigo 4 un compromiso explícito da organización de evitar contribuír á corrupción en todas as súas formas no desenvolvemento das súas actividades. Esta reforma foi debidamente rexistrada no Rexistro Mercantil¹.
- Existe un Código de Conduta de obrigado cumprimento para todo o persoal da organización, cun apartado de ética e outro de anticorrupción. Este documento revisouse ao longo do ano 2023 e foi publicado e difundido coa revisión do Manual de acollida no primeiro trimestre do ano 2024.

3.10 Anticorrupción

ICGM, no liña do seu compromiso de manter un comportamento ético en todas as súas relacións, manifesta o seu total rexeitamento a calquera forma de corrupción. Nesta liña, a empresa establece determinadas pautas de actuación, de obrigada cumprimento:

- Non se poderá realizar ningunha transacción económica, contrato ou acordo cando se evidencien sospeitas de que poida existir algún tipo de vinculación con actividades corruptas, indebidas e ilegais, así como aquelas actuacións referidas á corrupción nos negocios, tráfico de influencias, extorsión, fraude e fraude, soborno e os pagos de facilitación ou utilización de títulos.
- Proíbense aquelas condutas que puidesen constituír extorsión na relación laboral ou mercantil, por medio da violencia ou intimidación coa finalidade de obter un beneficio.

A empresa comprométese e esixe o cumprimento da legislación antisoborno polo que, se calquera persoa detecta un incumprimento ou ilegalidade neste sentido, deberá de comunicalo de forma inmediata a través do canal ético establecido na propia web, que garante a máxima confidencialidade.



1- A redacción do novo artigo 3 é a seguinte: “COMPROMISO COA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. A sociedade, ademais de tratar de xerar unha rendibilidade financeira a través das actividades que conforman o seu obxecto social, procurará crear valor ambiental, social e económico a medio e a longo prazo, contribuíndo así ao progreso e ao benestar das comunidades onde opere e das xeracións futuras. Para iso, promoverá unha política adecuada de responsabilidade social empresarial, fomentando o diálogo cos seus grupos de interese (clientes, persoas traballadoras, propietarios, sociedade en xeral e outros) e integrará criterios sociais e ambientais nas decisións de goberno, respectando os dereitos humanos e evitando no desenvolvemento das súas actividades, contribuír á corrupción en todas as súas formas”.

- A revisión do Código de Conduta que se menciona ut supra reflicte o principio de dilixencia debida aplicado para a prevención, detección e erradicación de irregularidades incluíndo aquelas condutas que fan referencia a ilícitos penais. Son aspectos de relevancia: o cumprimento das leis, normas e regulacións, ética e transparencia na información, prohibición de discriminación e acoso (ben sexa acoso sexual, por razón de sexo, mobbing...), anticorrupción, confidencialidade e protección de datos e, comunicación de conflitos e incumprimentos a través da canle ética.

- A responsable de Cumprimento Legal certifícase en Compliance Officer, en xuño do ano 2023 e elaborou un mapa de riscos que se pretende aprobar ao longo do 2025.

- Implantouse a CANLE ÉTICA (<https://www.toldosgomez.com/corporacion/canal-etico>) na páxina web da empresa, dispoñible para todos os grupos de interese e coas seguintes garantías, que teñen a finalidade de protexer ao informante:

- As comunicacións presentadas poden ser anónimas. No caso llas denuncias anónimas, a persoa informante depositará a súa información, pero non terá seguimento desta coa única finalidade de salvagardar a súa identidade.

► Incidencias e non conformidades

- Durante o período de reporte, as nosas ferramentas para a detección de incidencias no contexto do noso código ético e de conduta, non detectaron ningunha incidencia.

- Durante o período de reporte, recibimos unha reclamación dunha cliente relativa á custodia dos seus datos persoais, motivada por que, no envío de facturas en papel, o sobre con portelo permitía ver desde os exterior datos como o teléfono ou o CIF do destinatario da factura. Esta reclamación liquidouse #ante a persoa afectada e foi debidamente notificada como brecha de seguridade ante a AEPD, adoptando as necesarias medidas correctivas.

- Durante o período de reporte, non se reciben denuncias a través da canle ética.



- Mantérase a máis estrita confidencialidade: só as persoas que xestionan á canle terán acceso á comunicación e só eles comunicáranse coa persoa informante.

- Ausencia de represalias para as persoas que informen de boa fe.

Esta canle ética cumpre coa Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción e a Directiva 2019/1937 do Parlamento Europeo e do Consello do 23 de outubro.

En 2022, a empresa inicia a súa adecuación á normativa de protección de datos cunha consultora externa, realizando un diagnóstico inicial. En 2023 implántanse as medidas necesarias mediante un plan personalizado. En 2024 renóvase o compromiso con APDTIC PROFESIONAIS S.L., empresa que presta o servizo de delegado de protección de datos.



6.0

COMPROMISO CO DESENVOLVIMENTO LOCAL



6.1 Desenvolvemento do compromiso local

► **Persoas traballadoras** no ano 2024 das 100 persoas que había ao 31 de decembro, 90 persoas teñen o seu domicilio no municipio de Arzúa e arredores.

► **Empresas proveedoras e subministradoras de material:** durante o ano 2024 realizáronse compras a 339 entidades proveedoras, estando situados o 49.85 % na Comunidade Autónoma Galega, o 44.25 % no resto de España e o 5.90 % fóse de España.

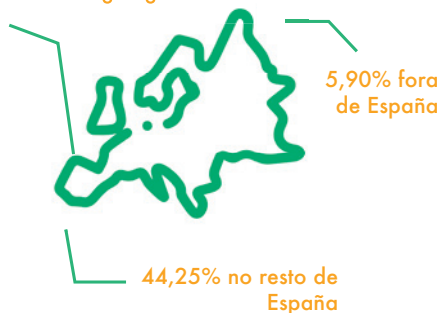


As empresas proveedoras dadas de alta no ano 2024 ascenden a 29; delas, son empresas proveedoras locais 8 (domiciliadas na provincia da Coruña).

O importe total de pedidos a empresas proveedoras no ano 2024 ascende a 2.843.388€; delas, o importe que corresponde a empresas proveedoras locais é de 616.141€.

■ Ubicación empresas proveedoras

49,85% das empresas proveedoras son galegos



"Durante o ano 2024 realizáronse compras a 339 empresas proveedoras"

6.2 Colaboracións e acción social

► Carrera Clásica.

Desde o ano 2017 TGM – Toldos Gómez patrocina unha carreira de 10 quilómetros cuxo obxectivo principal é fomentar a actividade deportiva na comarca de Arzúa e arredores. En 2020 e 2021 celebrouse en formato virtual por mor da pandemia de COVID 19. O 16 de setembro de 2023 celebrouse en formato presencial a oitava edición, reuníndose 309 persoas inscritas (151 nos 10 kilometros da proba absoluta e 158 nas outras probas de menos distancia para os menores de idade).



► Adicionalmente, ao longo do período reportado realizáronse achegas ás seguintes 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 ou nos que se colaborou

- 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 asociacións con interese 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.

O día 15 de abril de 2024 Toldos Gómez S.L., ingresou en AESO (Asociación Española de Sombreado e Control Solar Dinámico (<https://aes-so.org/>), unha organización sen ánimo de lucro cuxo obxectivo é promover os beneficios da protección solar na xestión do clima e que forma parte de ES-SO, a organización europea que agrupa ás organizacións profesionais do sombreado solar, con sede en Bruxelas.

Índice de contidos GRI

TGM – Toldos Gómez elaborou o informe conforme aos Estándares GRI para o período comprendido entre o 1 de xaneiro ata o día 31 de decembro do ano 2024. Nun exercicio de transparencia cara aos seus grupos de interese mediante a comunicación dos seus impactos máis significativos e a súa contribución ao desenvolvemento sostible, o Informe de Progreso do Pacto Mundial 2024 foi elaborado en consonancia cos principios para a elaboración de informes para definir os contidos e a calidade da información. Para iso, tívose en conta a determinación dos temas materiais identificando, priorizando e comunicando os impactos sobre a economía, o medio ambiente e as persoas, incluídos os impactos sobre os dereitos humanos. Este proceso levouse a cabo mediante a actualización e a realización de consultas cunha participación directa e indirecta. O informe de Progreso de Pacto Mundial do período correspondente á anualidade 2024 será verificado en xullo do 2025, por un terceiro independente -AENOR-.



ESTÁNDAR	CONTIDO	INFORMACIÓN ADICIONAL	PÁXINA
GRI 1 Fundamentos			
GRI 2 Contidos xerais			
1. A ORGANIZACIÓN E AS SÚAS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES			
2-1	Detalles organizacionais		5, 7-9
2-2	Entidades incluídas na presentación de informes de sustentabilidade		5
2-3	Período obxecto do informe, frecuencia e punto de contacto		5, 7-9
2-4	Actualización da información	Non se identificaron en períodos anteriores información con necesidades de correccións ou cambios nos métodos de medicións	5
2. ACTIVIDADES E PERSOAS TRABALLADORAS			
2-6	Actividades, cadea de valor e outras relacións comerciais		28-30
2-7	Persoas traballadoras		44-46
2-8	Persoas traballadoras que non son empregados/as		46-47
3. GOBERNANZA			
2-9	Estrutura de gobernanza e composición		24-25
2-10	Designación e selección do máximo órgano de goberno		27-28
2-11	Presidente do máximo órgano de goberno		27-28
2-12	Función do máximo órgano de goberno na supervisión da xestión dos impactos		28-29
2-13	Delegación da responsabilidade de xestión dos impactos		28-29
2-14	Función do máximo órgano de goberno na presentación de informes de sustentabilidade		28-29
2-15	Conflitos de interese		32-35
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		35-35
2-17	Coñecementos colectivos do máximo órgano de goberno		53-55
2-18	Avaliación de desempeño do máximo órgano de goberno		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. ESTRATEXIA, POLÍTICAS E PRÁCTICAS

2-22	Declaración sobre a estratexia de desenvolvemento sostible	5, 14-15
2-23	Compromisos e políticas	23
2-24	Incorporación dos compromisos e políticas	5,23
2-25	Procesos para remediar os impactos negativos	30-35
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramento e plantexar inquietudes	33, 36, 47-48, 62
2-27	Cumprimento da lexislación e as normativas	33, 36, 47-48, 62
2-28	Afiliación a asociacións	8, 72, 73

5. PARTICIPACIÓN DOS GRUPOS DE INTERESE

2-29	Enfoque para a participación dos grupos de interese	30-35
2-30	Convenios de negociación colectiva	47

► GRI 3 TEMAS MATERIAIS

3-1	Proceso de determinación dos temas materiais	14-15
3-2	Lista de temas materiais	15

	Emprego de calidade estable e seguro	44-48
	Atención ao cliente e relacións cos grupos de interese	32, 35-36, 39, 69
	Responsabilidade na xestión do talento	37,45
	Conciliación, igualdade e diversidade laboral	48-52
3-3	Xestión de temas materiais	
	Dereitos humanos, cumprimento e bo goberno	60
	Xestión de riscos e crecemento responsable	23, 26-28, 29
	Xestión do cambio climático e a contaminación	17-18, 67
	Cadea de valor eficiente e responsable	29,71
	Xestión de recursos e residuos	31, 64, 65
	Desenvolvemento de comunidades e apoio local	70-72

► GRI 200 Cuestións económicas

► GRI 201 Desempeño económico

201-1	Valor económico directo xerado e distribuído	7, 32-70
-------	--	----------

► GRI 202 Presencia no mercado

202-2	Proporción de altos executivos contratados da comunidade local	71
-------	--	----

► GRI 203 Impactos económicos indirectos

203-1	Inversións en infraestruturas e servizos apoia- dos	71
-------	--	----

► GRI 204 Prácticas de adquisición

204-1	Proporción de gasto en provedores locais	71
-------	--	----

► GRI 205 Anticorrupción

205-1	Operacións avaliadas para riscos relaciona- dos coa corrupción	9, 29, 38, 40, 60
-------	---	----------------------

► GRI 300 Cuestións ambientais

► GRI 302 Enerxía

302-1	Consumo enerxético dentro da organización	65
-------	---	----

302-2	Consumo enerxético fóra da organización	Actualmente, a organización non realiza medicións nin seguimento do consumo enerxético fóra da organización
-------	---	---

302-4	Redución do consumo enerxético	65
-------	--------------------------------	----

► GRI 303 Auga e efluentes

303-5	Consumo de auga	O abastecemento de auga para o seu consumo e emprego procede das redes municipais nas Sedes de Bergondo, San- tiago e Parque Empresarial de Arzúa; sen embargo, o abastecemento de auga na nave de O Raído- Arzúa, cáptase dun pozo.	64
-------	-----------------	--	----

► GRI 305 Emisións

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

305-2	Emisións indirectas de GEI ao xerar enerxía (alcance 2)	65-66
-------	--	-------

305-3	Outras emisións indirectas de GEI (alcance 3)	Actualmente, non se realizan medición das emisións de alcance 3.
-------	---	---

305-5	Redución das emisións de GEI	65-66
-------	------------------------------	-------

► GRI 306 Residuos

306-2	Xestión de impactos significativos relacionados cos residuos	54-60
-------	---	-------

306-3	Residuos xerados	54-60
-------	------------------	-------

306-4	Residuos non destinados á eliminación	54-60
-------	---------------------------------------	-------

306-5	Residuos destinados á eliminación	54-60
-------	-----------------------------------	-------

► GRI 308 Avaliación ambiental de entidades proveedoras

308-1	Novos provedores que pasaron filtros de avaliación e selección de acordo cos criterios ambientais	32,33
-------	---	-------

308-2	Impactos ambientais negativos na cadea de suministro e medidas tomadas	En 2023, non se identificaron provedores con impactos ambientais negativos.	29, 30-35
► GRI 400 Cuestións sociais			
► GRI 401 Emprego			
401-1	Novas contratacións de persoas empregadas e rotación de persoal		45
401-2	Beneficios para as persoas empregadas a tempo completo que non se da ás persoas empregadas a tempo parcial ou temporais		47-50
401-3	Permiso parental		30
► GRI 402 Relacións das persoas traballadoras e a empresa			
402-1	Prazos de aviso mínimos sobre cambios operacionais		48
GRI 403 Saúde e seguridade no traballo			
403-1	Sistema de xestión da saúde e a seguridade no traballo		16
403-2	Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes		57-59
403-5	Formación de persoas traballadoras sobre saúde e seguridade no traballo		53-55
403-7	Prevenición e mitigación dos impactos na saúde e a seguridade das persoas traballadoras directamente vinculadas coas relacións comerciais		53-55
403-8	Cobertura do sistema de xestión da saúde e a seguridade no traballo	O Sistema de Xestión e Seguridade no traballo cubre a todas as persoas empregadas da compañía.	16, 57-59
403-9	Lesións por accidente laboral		57-59
403-10	Doenzas e enfermidades laborais		57-59
► GRI 404 Formación e ensinanza			
404-1	Media de horas de formación ao ano por persoa traballadora		53
404-2	Programas para mellorar as aptitudes das persoas traballadoras e programas de axuda á transición		53
404-3	Porcentaxe de persoas traballadoras que reciben avaliacións periódicas do desempeño e desenvolvemento profesional		36,39
► GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades			

405-1	Diversidade en órganos de goberno e persoas traballadoras	22-25
► GRI 406 Non discriminación		
406-1	Casos de discriminación e accións correctivas emprendidas	50-53
GRI 407 Liberdade de asociación e negociación colectiva		
407-1	Operacións e empresas provedoras cuxo dereito á liberdade de asociación e negociación colectiva podería estar en risco	36
GRI 408 Traballo infantil		
408-1	Operacións e empresas provedoras con risco significativo de casos de traballo infantil	44
GRI 409 Traballo forzoso ou obrigatorio		
409-1	Operacións e empresas provedoras con risco significativo de casos de traballo forzoso ou obrigatorio	43
GRI 412 Avaliacións de dereitos humanos		
412-1	Operacións sometidas a revisións ou avaliacións de impacto sobre os dereitos humanos	43
GRI 413 Comunidades locais		
413-1	Operacións con participación da comunidade local, avaliacións de impacto e programas de desenvolvemento	62-64
GRI 414 Avaliación social dos provedores		
414-1	Novas empresas provedoras que pasaron filtros de selección de acordo cos criterios sociais	Aínda que se teñen en conta criterios de responsabilidade social na avaliación das empresas proveedoras, durante o ano 2023 non se contabilizaron baixo este criterio. 62-63
414-2	Impactos sociais negativos na cadea de subministro e medidas tomadas	29, 32-35
GRI 418 Privacidade do cliente		
418-1	Reclamacións fundamentadas relativas a violacións da privacidade do cliente e de perda de datos do cliente	40,69

Declaración do verificador

Esta memoria de sustentabilidade 2024 foi verificada por unha empresa externa independente –AENOR–, nos días 2 e 3 de xullo de 2025, tal e como consta na declaración seguinte:

 	
VERIFICACIÓN DO INFORME SOBRE SUSTENTABILIDADE	
	
VMS-2025/0032	
AENOR certifica que a organización	
TOLDOS GÓMEZ, S.L.	
concluindo que se levou a cabo de acordo cos estándares de informes GRI e ofrece unha visión global dos impactos máis significativos da organización sobre a economía, o medio ambiente e as persoas, incluíndo os impactos que afectan aos dereitos humanos, e como os xestiona.	
Título do informe:	MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2024 TGM-TOLDOS GÓMEZ
Período cuberto polo informe entre:	do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do 2024
Enderezo en:	RAÍDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15819 - ARZÚA (A CORUÑA) P.I. TAMBRE - VÍA GALILEO, 7. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA) P.I. BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA 13. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA) PQ. EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)
Data da primeira emisión: 2025-08-05	Data de expiración: 2028-08-05
 	
Rafael GARCÍA MEIRO CEO	
AENOR CONFIA S.A.U. Génova, 6. 28004 Madrid. España Tel. +34 91 432 60 00. www.aenor.com	

Ubicación e datos de contacto

**A ubicación da sede principal
da empresa é:**

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

**Os datos de contacto, por se xurdisen
dúbdas sobre a memoria son:**

Fátima Amboage Santos

Responsable de Cumprimento Legal
e Sustentabilidade

981500202

rse@toldosgomez.com

