

MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2023

TGM-TOLDOS GÓMEZ



TOLDOS GÓMEZ

MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2023

Conforme aos estándares GRI
Verificada por AENOR



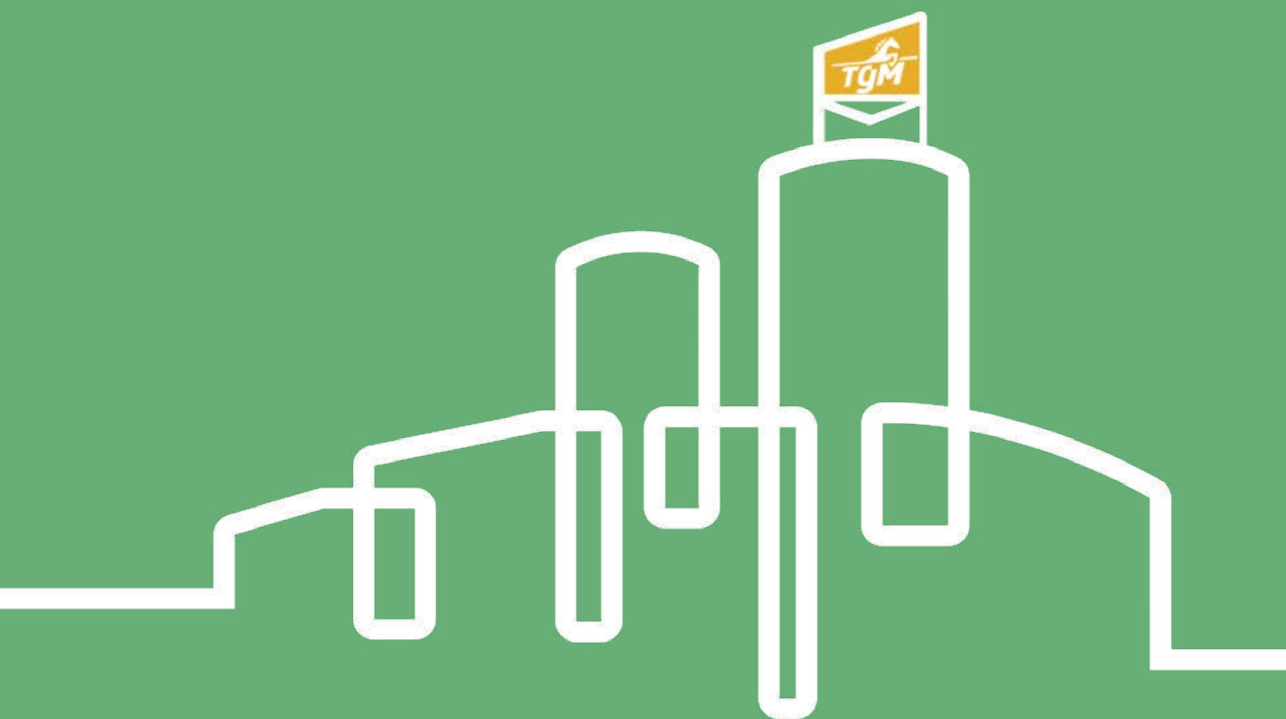
TGM-TOLDOS GÓMEZ

Xullo 2024



CONTIDOS

1.0	Mensaxe do director.....	5
2.0	TGM-Toldos Gómez, empresa sostible.....	6
	2.1. Resumo do ano 2023.....	7
	2.2. Histórico do avance en sustentabilidade.....	10
	2.3. Sistema de xestión certificado.....	14
3.0	TGM – Toldos Gómez, a empresa.....	18
	3.1. Historia da empresa.....	19
	3.2. Misión, visión, valores.....	20
	3.3. Organigrama e estrutura de goberno.....	22
	3.4. Máximo órgano de goberno.....	25
	3.5. Actividade.....	28
	3.6. Cadena de valor.....	29
4.0	Grupos de interese e canles de diálogo.....	30
	4.1. Grupos de interese.....	31
	4.2. Canles de diálogo.....	32
	4.3. Conflictos de interés.....	35
5.0	O noso compromiso cos 10 principios do Pacto Mundial.....	36
	5.1. Respecto polos dereitos humanos (Principios 1 e 2).....	37
	5.2. Cumprimento das normas laborais (Principios 3, 4, 5 e 6).....	38
	5.3. Protección do medio ambiente (Principios 7, 8 e 9).....	54
	5.4. Bo goberno e loita contra a corrupción (Principio 10).....	60
6.0	Compromiso co desenvolvemento.....	62
	6.1. Desenvolvemento do compromiso local.....	63
	6.2. Colaboracións e acción social.....	64
	Índice de contidos GRI.....	66
	Declaración do verificador.....	72



1.0 Mensaxe do director



Arzúa, xullo 2024

O enfoque de xestión que temos desde sempre en TGM – Toldos Gómez baséase en perseguir a satisfacción dos principais grupos de interese (persoas traballadoras, clientela e propiedade). Esta forma de entender a empresa cristaliza neste documento que agora presentamos: a nosa Memoria anual de Sustentabilidade.

Elaborala, e entregala despois ás distintas partes interesadas é xa unha práctica consolidada en TGM – Toldos Gómez, un exercicio anual que nos obriga a facer balance e nos axuda a coller impulso coa mirada posta no futuro a longo prazo desde os puntos de vista social, ambiental e económico. O que é máis recente (comezamos o ano pasado coa memoria do ano 2022) é someter este documento ao escrutinio dunha entidade allea e imparcial que poida verificar os datos que reportamos.

Servirá tamén esta memoria como informe de Progreso do Pacto Mundial xa que, de novo, expresamos o noso compromiso cos seus 10 principios e reiteramos a nosa política de tolerancia cero coa corrupción.

Aquí queda pois, este documento que resume a evolución de TGM – Toldos Gómez ao longo do pasado ano 2023.

Esteban Raposo Gómez

Director Xerente

TGM – Toldos Gómez

2.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
EMPRESA SOSTIBLE**



2.1 Resumo do ano 2023

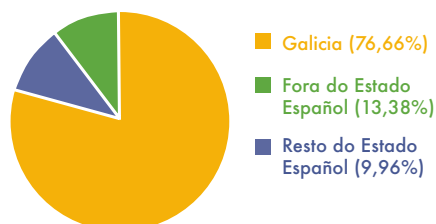
A continuación, detállanse as principais magnitudes económicas do ano 2023, incluíndo os valores dos exercicios anteriores para poder apreciar a súa evolución:

	2021	2022	2023
Ventas netas	5.356.501,63€	5.556.837,09€	6.109.037,91€
Débeda a 31 de decembro	3.690.588,41€	3.549.126,68€	3.313.870,33€
Patrimonio a 31 de decembro	2.888.029,31€	2.992.016,60€	3.051.272,67€
Cifra de gastos operativos	2.818.097,25€	2.894.384,74€	3.156.844,75€
Valor dos salarios e prestacións a persoas empregadas	2.333.426,90€	2.379.084,78€	2.610.853,29€
Pagos a provedores de capital	167.470,60€	279.274,64€	173.522,82€
Subvencións recibidas de administracións públicas*	74.054,12€	38.104,80€	20.248,58€

*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 2023, distribúense do seguinte modo:



A entidade Toldos Gómez S.L. ten a súa sede social no lugar do Raído, sen número, parroquia de Burres, CP 15.819. A maiores, 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 ven elaborando e publicando anualmente un Informe de Progreso de Pacto Mundial. O informe para o ano 2021 adaptouse ao estándar GRI – Global Reporting Initiative-, sendo sometido o de 2022 á verificación externa e cambiando o seu título a Memoria de Sustentabilidade, sendo entón esta memoria relativa a 2023 a nosa segunda verificada externamente conforme a G.R.I. e o noso sétimo informe de progreso. Ademais, a empresa publica desde 2007 unha declaración anual no marco do Sistema Comunitario de Xestión e Auditoría Medioambientais (EMAS) tamén verificada por un terceiro independente.

O 21 de setembro de 2023 depositáronse no Rexistro Mercantil as contas anuais da sociedade, previamente auditadas e referentes ao exercicio 2022. As contas do exercicio 2023 foron formuladas polo Consello de Administración o 25 de marzo de 2024 e sometidas a auditoría externa. Non existe diverxencia entre este reporte de sustentabilidade e os estados financeiros formulados polo Consello de Administración.

Os avances dignos de reseñar en materia de sustentabilidade ao longo do período reportado nesta memoria (2023) son:

► Seguimento do programa de Cumprimento Normativo ou Compliance, en concreto: elaboración do mapa de riscos penais e difusión e sensibilización do programa Compliance entre as persoas traballadoras a través do Boletín trimestral. Ademais, ao longo do ano 2023 re-

dáctase unha actualización do Código de conduta da empresa incorporando aspectos importantes coma o compromiso contra a corrupción, a confidencialidade e a protección de datos, a ética e a transparencia e a comunicación de conflitos. A súa publicación levouse a cabo no Manual de acollida no primeiro trimestre do ano 2024.

► En marzo, rexistro da marca “Moheva”, orientada á comercialización a través dunha páxina web (publicada en novembro) dunha nova liña de produtos fabricados con restos de produción e outros materiais que ata agora se xestionaban como residuos.

► En abril, adhesión á “Alianza Galega polo Clima”.

► Dende xullo, envío de nóminas por correo electrónico a todas as persoas traballadoras que así o consintan, para reducir o consumo de papel. No mes inmediatamente anterior á elaboración desta memoria enviáronse 73 por correo electrónico e entregáronse 30 en papel.

► Participación no programa “Responsabilízate” da Xunta de Galicia, obtendo o Selo de Empresa Responsabilízate con número de rexistro 23054 en setembro de 2023 e válido ata o 1 de setembro de 2025.

► En setembro, celebración da VII Carreira Clásica TGM- Toldos Gómez, con 359 participantes.

► En outubro, abono por primeira vez ao cadro de persoal da retribución variable, por alcanzarse o resultado presupostado para o período xaneiro – agosto 2023.

► Apertura dunha canle ética na web corporativa en novembro.

► Revisión e actualización do Protocolo para a protección integral da liberdade sexual e a integridade moral no traballo. A aprobación deste documento por parte da Comisión de Protocolo de Acoso é de outubro.

► Revisión e actualización do compromiso de políticas que integran a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres e o colectivo LGTBI na aprobación do III Plan de Igualdade de Oportunidades. Neste ámbito reuniuse a Comisión de Valoración de Postos de traballo, realizouse unha análise retributiva e consultouse ao cadro de persoal. A resolución de REGCON é de novembro.

► Verificación en novembro por AENOR da memoria de sustentabilidade 2022 conforme ao estándar GRI, publicación e distribución aos grupos de interese.

Ao longo do presente ano, no que se elabora esta memoria (2024) cabe destacar:

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

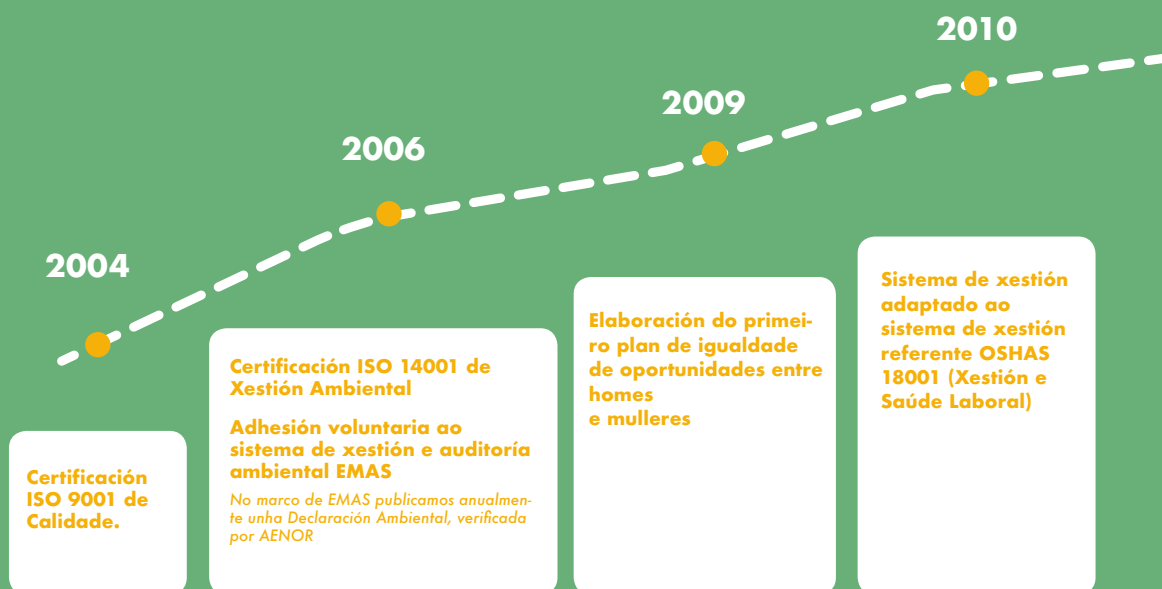
► Organización dunha ruta de sendeirismo en abril, dentro do “Plan de Saúde e Benestar” para o cadro de persoal.

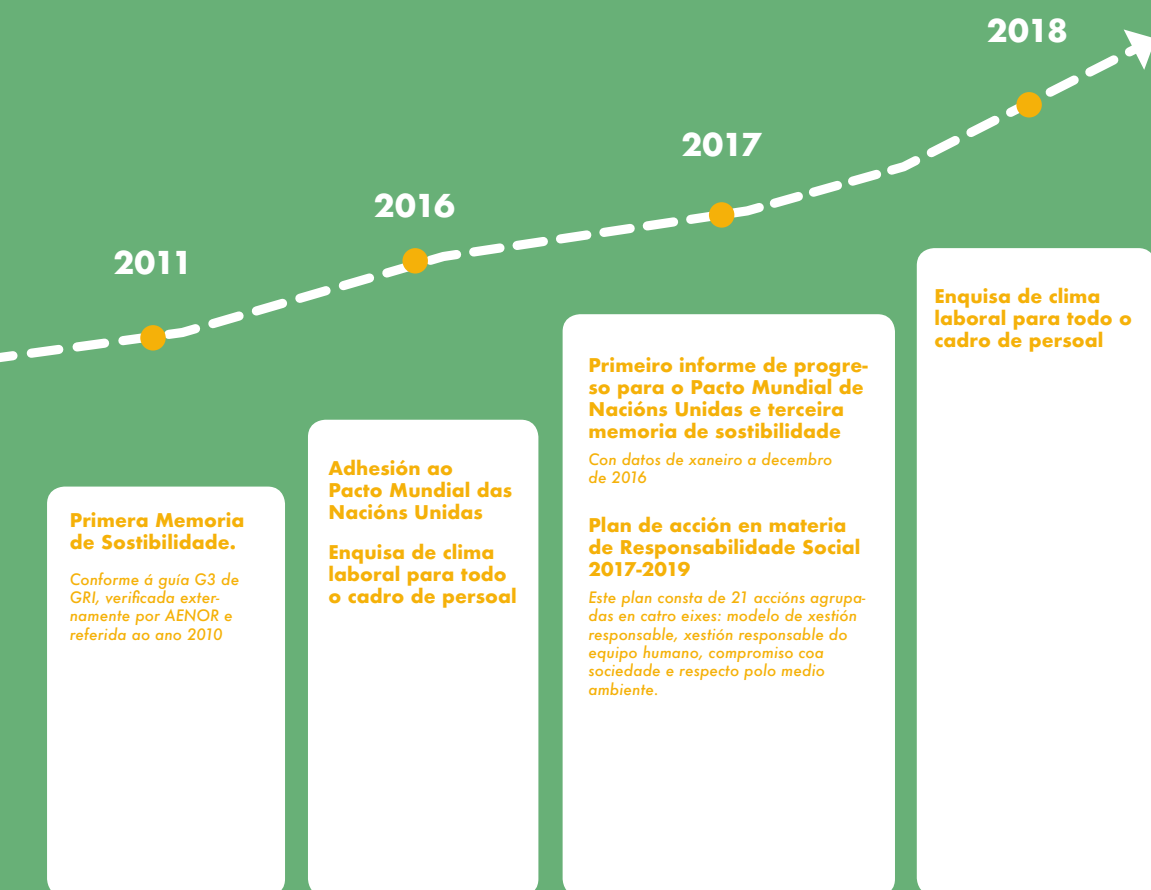
► En maio, revisión, actualización, tradución ao galego e reparto a todo o cadro de persoal do Manual de Acolida, que inclúe o Código de conduta actualizado en 2023.

► En xuño, consulta a todo o persoal sobre o clima laboral a través dunha enquisa anónima.

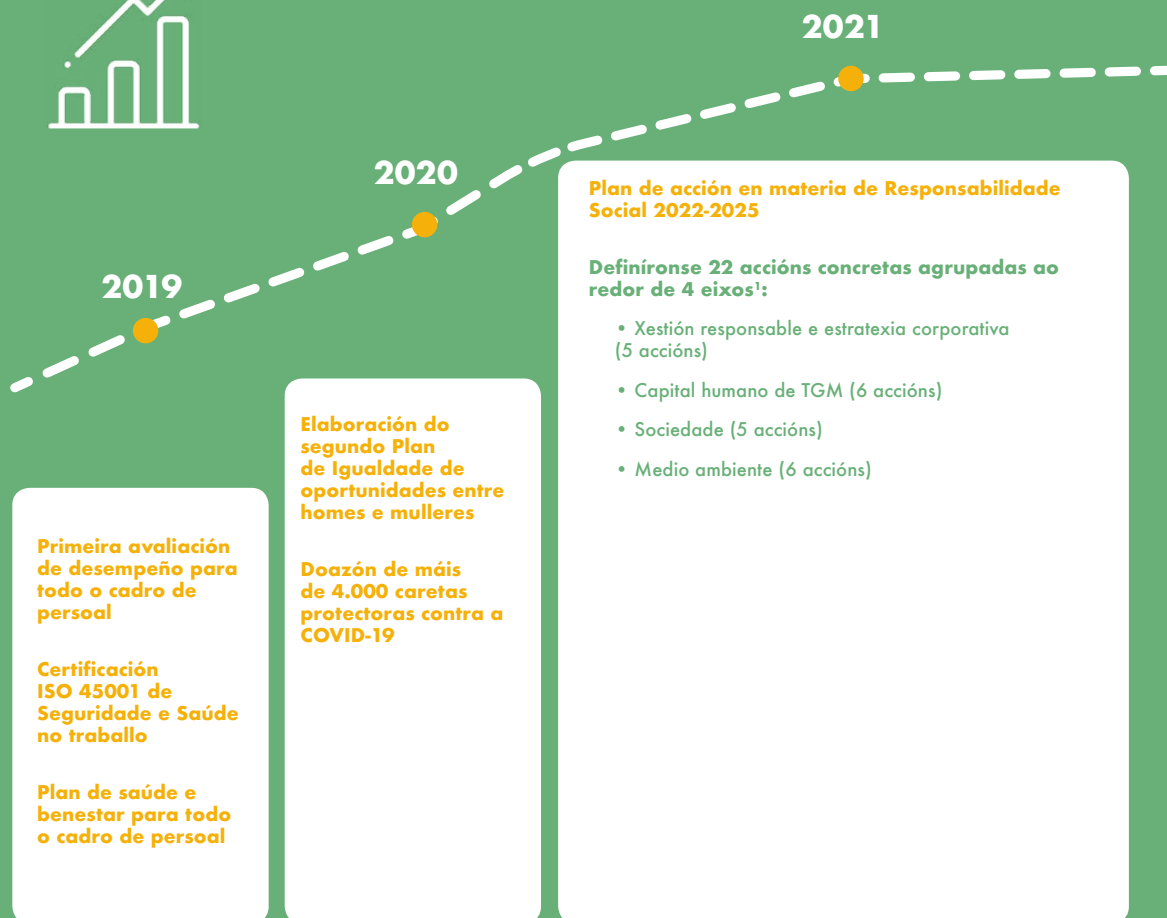


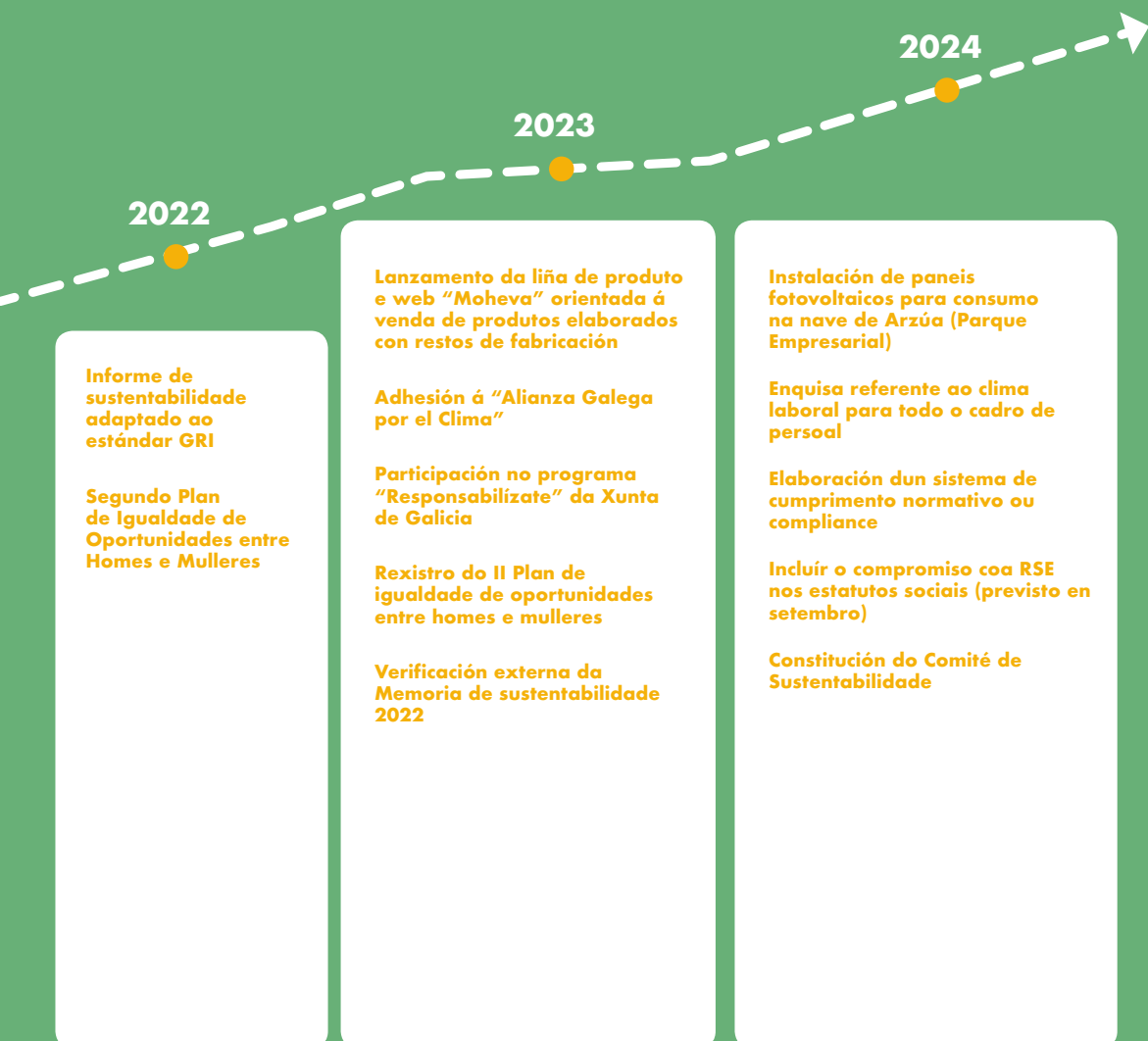
2.2 Histórico do avance en sustentabilidade 2004 -2024





2.2 Histórico do avance en sustentabilidade 2004 -2024





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 Toldos Gómez sobre o posicionamento actual da compañía e as tendencias e retos globais establecidos na contorna. Compártese unha listaxe de 27 asuntos cos distintos responsables dos departamentos da compañía, 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.

No ano 2015, a ONU aproba 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 está a tentar avanzar en identificar e desenvolver cal pode ser a súa achega para a consecución destas metas. Enfócanse 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).

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 da Calidade elaborado conforme á ISO 9001, unha norma elaborada pola Organización Internacional de Estandarización cuxa aplicación mostra o compromiso desta empresa coa calidade, tratando de “facer as cousas ben á primeira” e considerando a satisfacción da clientela coma 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 á propia ISO 9001. 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 desconformidades ou reclamacións. Ditas 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.

AENOR
Confía

**Certificado del
Sistema de Gestión de la Calidad**

AENOR
GESTIÓN
DE LA CALIDAD
ISO 9001

ER-0546/2004

AENOR certifica que la organización
TOLDOS GÓMEZ, S.L.

dispone de un sistema de gestión de la calidad conforme con la Norma ISO 9001:2015

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

que se realizan en: RAIDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)

Direcciones indicadas en el Anexo

Fecha de primera emisión: 2004-04-06
Fecha de última emisión: 2022-06-10
Fecha de expiración: 2025-06-10

AENOR INTERNACIONAL S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid, España
Tel. 91 432 6000 - www.aenor.com

IAF **ENAC** **IONet**

Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

Ademais, a empresa preocupada e motivada por coidar o medio ambiente adaptou o seu sistema de xestión á norma ISO 14001 (Sistema de Xestión Ambiental) e certificou no 2006 a conformidade do seu sistema con esta norma. En 2007, 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 de dito 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, vertidos e emisións. O certificado da ISO 14001 con número de referencia GA-2006/0239, expira na data de 10 de xuño do ano 2025.



AENOR
Confía

**Certificado del
Sistema de Gestión Ambiental**



GA-2006/0239

AENOR certifica que la organización

TOLDOS GÓMEZ, S.L.

dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015

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

que se realiza/n en: RAÍDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)
Polígono Industrial TAMBRE - VÍA GALILEO, 7. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÁN - PARCELA 13. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)
Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)

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



Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

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





A saúde e a 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 no traballo) baseado en normas internacionais que tratan de asegurar o seu cumprimento. Desde 2019, a entidade conta co certificado de Seguridade e Saúde no traballo conforme á norma ISO 45001 expedido por AENOR con número de referencia SST-0142/2019, o cal expira o 18 de outubro do ano 2025.

Original Emisión



Esquema Europeo de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS)



VDM-07/043

AENOR certifica que la organización

TOLDOS GÓMEZ, S.L.

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

para las actividades:	El diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas) carpas, pancartas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trincaje y elevación. Rotulación e impresión digital sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel.
que se realizan en:	RAÍDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA) Polígono Industrial TAMBRE - VÍA GALILEO, 7. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA) Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA 13. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA) Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)

Validación: 2024-07-29





Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

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

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

3.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
A EMPRESA**



3.1 Historia da empresa



MATILDE



MANUEL



CÁNDIDO



ANTONIO

TGM-Toldos Gómez ten a súa orixe nun taller de guarnicionería fundado polo artesán Antonio Gómez Rodríguez en 1908 no número 3 da rúa Fraga do Rei de Arzúa. Á súa morte, en 1936, foi sucedido no negocio primeiro pola súa esposa, Matilde Cea, e posteriormente, polos seus fillos, Manuel e Cándido. A empresa Hermanos Gómez dedicouse á fabricación de monturas e á guarnicionería en xeral ata que, a finais dos anos 60 do século pasado, se introduciu no sector da confección de lonas e toldos.

En 1977, constrúese a primeira nave de Toldos Gómez en Raído - Burres, a cargo de Antonio Gómez Alamancos, quen empezou así a dirixir e a desenvolver o negocio da fabricación e instalación de toldos e lonas de forma separada da guarnicionería. En 1987, a empresa adquiriu a nave do Polígono do Tambre en Santiago, nomeando como responsable de esta a José Manuel Gómez. En 1996, constrúense unhas novas instalacións en Raído - Burres e, en 1999, ábrese a nave de Bergondo ao público, sendo o encargado Víctor Manuel Gómez Alamancos. En 2013, púxose en marcha un novo edificio no parque empresarial de Arzúa de case 7.000 metros cadrados.

Desde a xubilación de Antonio Gómez en setembro de 2016, ostenta o cargo de conselleiro delegado 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 á clientela interna e externa. Implica un interese sincero polos demais, manter unha actitude aberta e mostrar dispoñibilidade para atender as necesidades da outra persoa.

► *Traballo en equipo*

Traballar todas as persoas xuntas 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 co 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

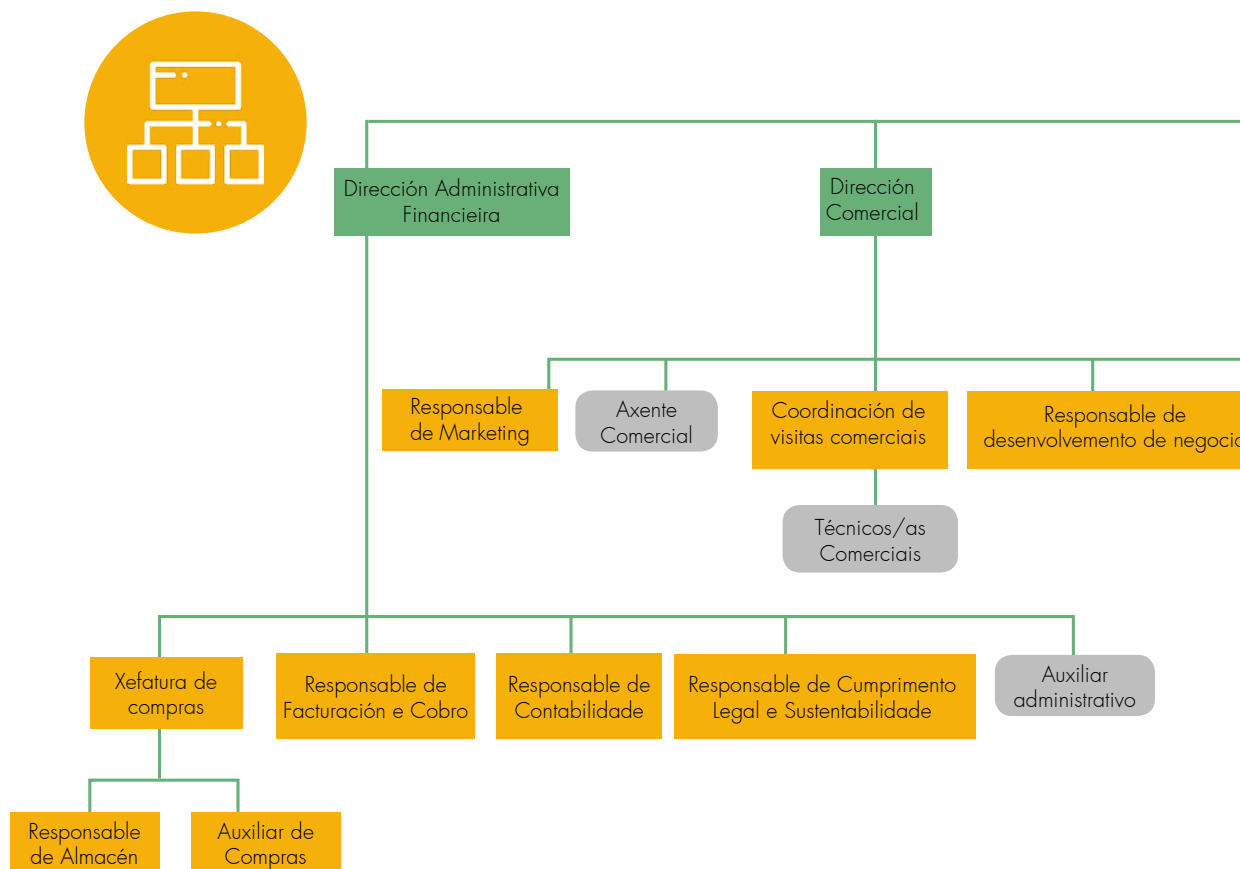
Promover unha cultura empresarial na que todas as persoas da compañía poidan contribuír á incorporación de novas ideas que acheguen cambios nos modelos de negocio, nos procesos, na organización, nos produtos ou na comercialización, co fin de mellorar, ser máis creativos e eficientes.

Compromiso e política.

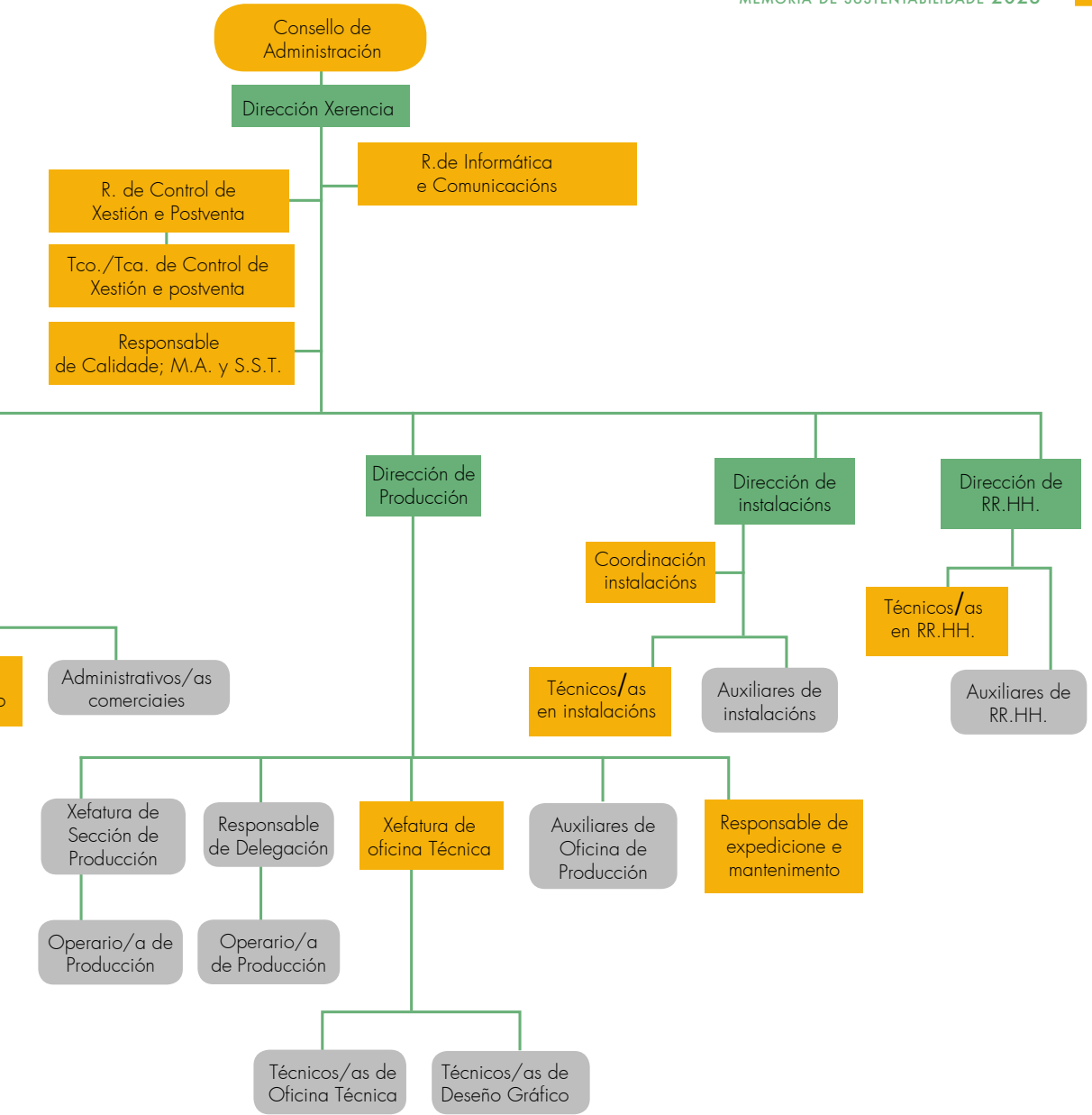
Todos Gómez S.L. comprométese e insta a todas as persoas que forman parte do persoal a:

- Mellorar continuamente os procesos internos 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 a saúde no traballo.
- Ofrecer aos nosos e nosas clientes a mellor e máis completa información posible sobre os produtos que fabricamos e comercializamos.
- Dar un bo servizo postventa que produza satisfacción aos nosos e nosas clientes.
- Dispoñer dos recursos técnicos máis avanzados no sector.
- Contar cos recursos humanos necesarios para o desempeño da actividade, fomentando o máximo compromiso destes coa política e os obxectivos da empresa, recorrendo para elo á consulta e participación nos 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 custe posible.
- Seleccionar e avaliar ás nosas empresas provedoras 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 deterioro da saúde.
- Eliminar os perigos e reducir os riscos para a seguridade e a 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 delitos contra a corrupción.

3.3 Organigrama e estrutura de goberno



*O organigrama en vigor foi aprobado na reunión do Consello de Administración do día 25 de marzo do ano 2024.



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 que data do 11 de marzo de 2006.

► Na Xunta Xeral de Socios e Socias expresa a propiedade polo principio maioritario, a súa vontade. Á Xunta Xeral compételle nomear ao Órgano de Administración –Consello de Administración– que é o máximo órgano de goberno da sociedade, que rexe e que elixe ao conselleiro delegado, en quen delega este Consello a maioría das súas funcións.

► **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 Hermanos Gómez, S.L.

Ademais, a Dirección de Toldos Gómez S.L. conta cos Comités que teñen a función de colaborar na toma de decisións e efectuar unha supervisión en materia económica, de medio ambiente e persoas, e son os seguintes: Consello de Administración, Comité de Dirección, Comité de Calidade, Comité de Medio Ambiente, Comité de Seguridade e Saúde no Traballo e o Comité 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 do cliente e as 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 medio ambiente en vigor (estable-

cidos na revisión de dirección), as non conformidades, a retroalimentación da clientela e as comunicacións 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 intégrano 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, medio ambiente e SST.

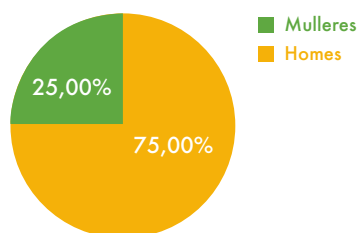
► **O Comité de Sustentabilidade** constitúíuse o 19 de marzo de 2024, e desde entón réunese trimestralmente e participan nel a responsable de cumprimento legal e RSE; a responsable de calidade, medio ambiente e prevención; o director de RR.HH.; a responsable de Marketing, a xefa de compras e o director xerente. Nel revísanse 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, ou órgano colexiado composto por oito persoas elixidas pola Xunta Xeral de Socios e Socias.

Dos oito conselleiros e conselleiras, tres designáronse entre profesionais externos á sociedade nos que non concorre a condición de socios. Das persoas integrantes do Consello de Administración, seis superan os cincuenta anos de idade e dúas están entre os trinta e cincuenta anos; dúas 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 e das 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 aos 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 e que sexa inferior a 150.000 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 e Socias así como no Consello de Administración, destaca por unha banda, un Protocolo Familiar o cal entrou en vigor o día 11 de marzo do ano 2006, e por outra banda, do Regulamento do Consello de Administración aprobado en reunión do Consello de Administración o día 30 de marzo do ano 2012.

O Consello de Administración ostenta a competencia á hora de definir o propósito, valores, misión, políticas, estratexias, relacionados co desenvolvemento sostible, principio integrado no ADN da compañía. Unha vez aprobadas as liñas xerais para a definición da “misión, visión e valores”, son aprobados os obxectivos específicos que deben ser executados por cada unha das persoas responsables integrantes do Comité de Dirección.

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

O Comité de Dirección, 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 unha das persoas responsables 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 Gant 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, este 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 axustes que fosen necesarios.

- ▶ A empresa conta, no seu sistema de xestión, cunha introdución 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 outra externa, incluíndo, nesta última, 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 no primeiro trimestre de 2025, incluírá un proceso de dilixencia debida mediante o cal se identificarán, preverán, mitigarán e explicarán os impactos negativos reais e potenciais en materia de dereitos humanos, normas laborais, ambiental e corrupción entre outros. É de recibo sinalar que durante o ano 2023 se procede á elaboración do mapa de riscos legais e penais e difúndese e sensibiliza 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 no ano 2023 o Código de Conduta, o cal se incorporou no Manual de Acolida que se actualizou no ano 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 gobernanza. 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 2023 a memoria é verificada externamente por un terceiro independente, AENOR.
- ▶ Neste sentido, o informe de Progreso de Pacto Mundial elabórase de forma colaborativa polos departamentos de Administración involucrados coa axuda da persoa Responsable do Cumprimento Legal da Entidade. Unha vez elaborado o Informe, o Conselleiro Delegado avalía e autoriza a súa publicación.
- ▶ Por último, último, e no marco do Regulamento Comunitario de Eco xestión e Eco auditoría, a organización, baixo a supervisión do Conselleiro Delegado, publica cada ano na súa páxina web unha **DECLARACIÓN AMBIENTAL** verificada, tamén, externamente. Trátase dun completo informe, auditado externamente, que recolle entre outras cousas: 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 en materia de medio ambiente.

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.

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



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

eslinganet

PANCARTA.com

toldosgomez.com

MOHEVA



► **Sistemas de protección solar.** 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 máscara 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).

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.

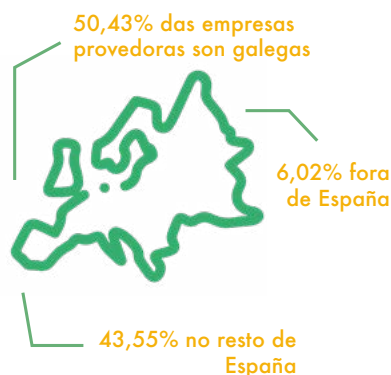
► Durante o ano 2023 realizáronse compras a 349 empresas proveedoras, estando ubicadas o 50.43 % na Comunidade Autónoma Galega, o 43.55 % no resto de España e o 6.02 % fóra de España.

► As empresas proveedoras dadas de alta no ano 2023 ascenden a 24; delas, 7 son empresas locais (domiciliadas na provincia de A Coruña).

► O importe total de pedidos a empresas proveedoras no ano 2023 ascende a 3.312.101€; delas, o importe que corresponde a empresas proveedoras locais é de 638.166€.

► Esíxese ás empresas proveedoras e subministradoras de material, o cumprimento das normas de calidade (ISO 9001), medio ambiente (ISO 14001) e seguridade e saúde no traballo (ISO 45001).

Ubicación empresas preveedoras



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

Ao basear o seu modelo de xestión na sustentabilidade e a responsabilidade social corporativa a organización mantén contacto constante cos seus grupos de interese, a través das seguintes canles:

► 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 do cliente como un obxectivo prioritario. Rexístranse sistematicamente todas as reclamacións e felicitacións recibidas deste grupo de interese e respóndense todas as reseñas e mensaxes recibidos a través de redes sociais. Os clientes poden comunicar calquera inquietude crítica ou impacto negativo mediante a páxina web de <https://www.toldosgomez.com>. Ademais, e tal e como prevé a lexislación, a clientela ten á súa disposición follas de reclamacións e unha canle ética que permite denuncias anónimas.

► 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/dunha titor/a 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 un buzón de suxerencias físico. Desde 2023 existe unha canle ética na páxina web que poden utilizar as persoas traballadoras (incluso de xeito anónimo) se o desexan. No momento no que unha persoa traballadora abando-

na 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 (SED TGM) no que se lle proporciona a toda o cadro de persoal, con ánimo construtivo e escoitando o seu parecer, información sobre o cumprimento dos seus obxectivos e puntuación nunha serie de competencias. O director xerente da empresa será sometido, como o resto das persoas traballadoras, a unha avaliación de desempeño, utilizándose no seu caso, un “modelo 360º”.

En canto ao dereito á liberdade sindical e negociación colectiva, a empresa respéctao e, para elo, realízanse reunións de maneira regular e periódica (con carácter trimestral) coa Representación Legal das Persoas Traballadoras, nas que se tratan todos aqueles temas que se consideren 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 a todas as persoas traballadoras, xa sexa para avaliar o clima laboral ou a súa satisfacción, ou por outras cuestións. No 2021, coa colaboración do servizo de prevención alleo levouse a cabo unha consulta anónima sobre riscos psicosociais con unha participación do 65,22%. En 2023 realizouse unha enquisa á plantilla con motivo da elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades, sendo a participación dun 45,83%. En xuño de 2024 consultouse ao persoal sobre o clima laboral, con unha participación do 71,3%.

Coa finalidade de detectar impactos negativos reais e potenciais, habilitanse canles de diálogo con persoas traballadoras, ben a través da entrevista de acollida ou de saída (no caso de que unha persoa cause baixa voluntaria na empresa). Ditas canles contribúen a un emprego estable de calidade e fortalecen a captación do talento, a cal se ve reforzada. Nos Comités de Seguridade e Saúde no Traballo realízanse suxerencias que, sempre que é posible, incorpóranse á operativa da empresa.

► Sociedade



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

A empresa mantén un compromiso coas necesidades da sociedade para a cal realiza constantes reunións con entidades locais (firmando patrocinios e colaboracións) e, anualmente, visítase 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 existentes ou novidosas que poidan xurdir. A finalidade é mellorar, evolucionar e obter beneficios para a sociedade e conséguese coa contratación de persoas traballadoras na contorna da sede social da empresa, empresas provedoras locais, patrocinios e realización de actividades locais como a Carreira Clásica TGM.

► Propiedade



As persoas propietarias expresan a súa vontade a través da Xunta Xeral de Socios e Socias. Todos/as os/as socios/as reciben unha copia impresa da "Memoria de sustentabilidade". Durante o ano 2023 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 das empresas provedoras, con traslado ás mesmas das incidencias máis relevantes detectadas durante dita avaliación. O departamento de compras reúne con asiduidade con representantes das empresas provedoras, nesas reunións está moitas veces presente a dirección xerencia. Se se detecta a través da avaliación e seguimento da entidade provedora algún impacto negativo, adoptárase a decisión de cambio de empresa provedora.

► Provedoras de capital



As entidades que proven financiación 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) e, ademais, as persoas que representan a ditos 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 todas e cada unha das canles de diálogo cos grupos de interese é a integración da canle ética, en cumprimento coa Lei 2/2023 de 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

Clientes

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

Canles de diálogo

Grupos de interese

Familia propietaria

Consello de familia
Canle ética

Empresas proveedoras (subministradoras e contratistas)

Avaliación anual
Canle ética

Provedores de capital

Envío de información económica financeira
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 a disposición destes os documentos correspondentes e velándose polo seu cumprimento:



► Código de Conduta :

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

O código de conduta insírese no Manual de acollida, un documento informativo entregado a cada persoa traballadora ao incorporarse 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 insertouse no novo Manual de acollida entregado a todas as persoas traballadoras no 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/a deberá absterse de asistir e intervir nas deliberacións que afecten a asuntos nos que se atope directa ou indirectamente involucrado/a, por si mesmo/a ou a 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.

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

Unha vez detectada unha inquietude negativa, analízase e adoptáronse medidas tendentes a evitar novas queixas ou reclamacións.

5.0 _

**O NOSO COMPROMISO
COS 10 PRINCIPIOS DO
PACTO MUNDIAL.**



5.1 Respecto polos dereitos humanos (Principios 1 e 2)



► Riscos relativos aos Dereitos Humanos

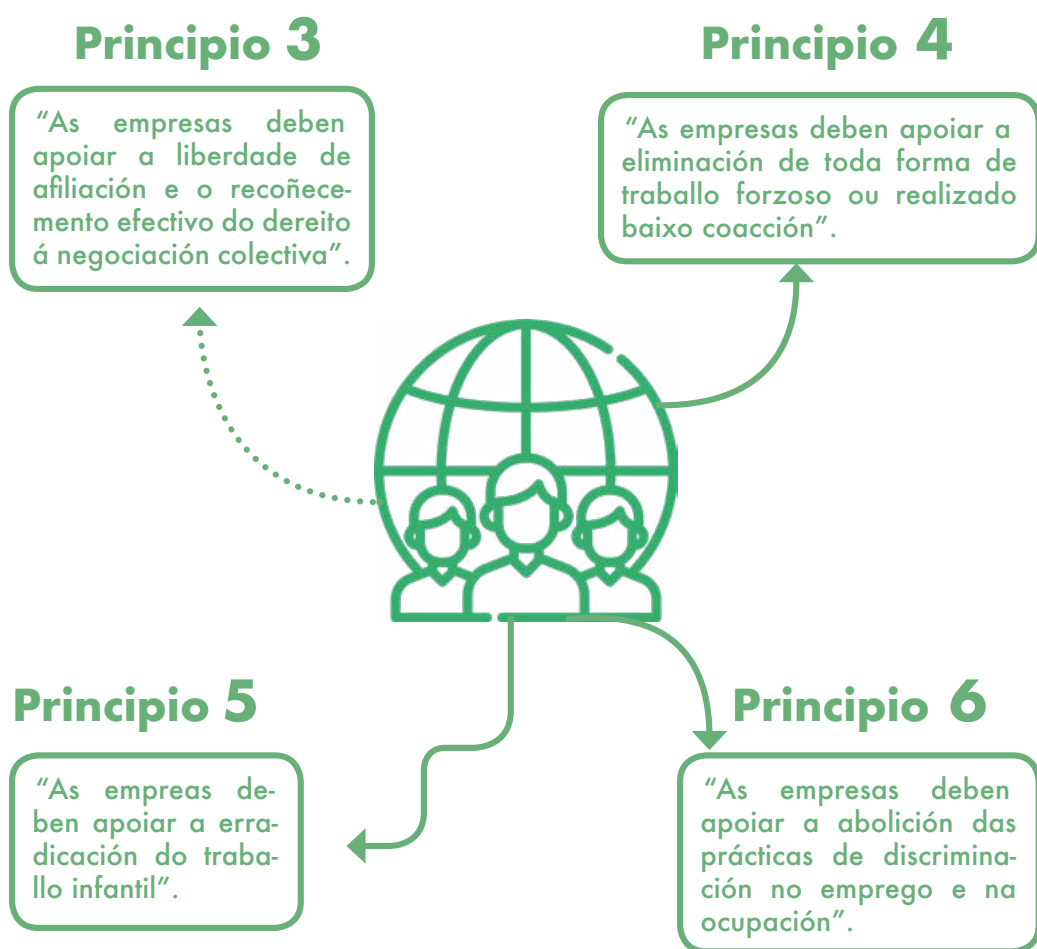
A empresa non conta con man de obra infantil nin somete a ningunha persoa traballadora a traballos forzosos.

► Avaliación de empresas provedoras

Todas as empresas provedoras se atopan ubicadas na Unión Europea ou no Reino Unido, en consecuencia, enténdese que cumpren a legalidade vixente en ditos territorios e que, por tanto, respetan os dereitos humanos.

Todas as empresas provedoras foron avaliadas ben no momento da alta dunha empresa suministradora ou, ben anualmente, se dita empresa xa está activa, recórdase o compromiso de calidade e medio ambiente que rixe a actividade de Toldos Gómez S.L. en toda a súa cadea de valor. Estas empresas están obrigadas 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 nos que están certificados.

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

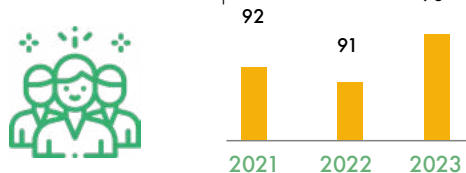


► Número de persoas empregadas e cambios significativos

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 a 31 de decembro de 2021, 2022 e 2023.

• N° de empregados/as:

A plantilla ten o maior incremento dos últimos anos e alcanza as 96 persoas.



A compañía esforzase por ofrecer un entorno que permita poñer en valor e desenvolver o talento das persoas traballadoras. Para elo 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/dunha tutor/a, a formación específica necesaria ou o calendario de seguimento da adaptación ao posto.
- Saúde e benestar no traballo, promovendo un entorno 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, entorno 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 pilares das nosas prácticas de

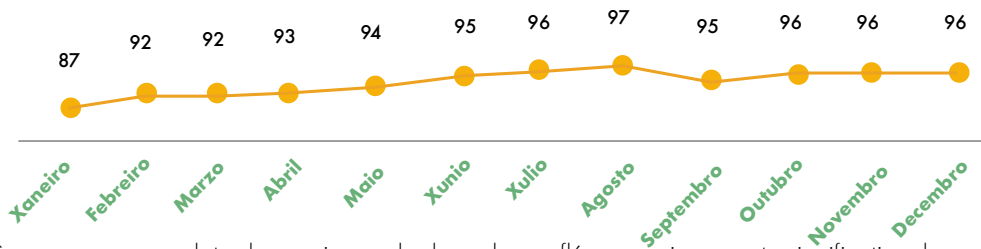
recursos humanos. A empresa conta cun Plan Anual de Formación e para a súa elaboración detéctanse as necesidades prioritarias tendo en conta as accións que a compañía considere estratéxicas e prioritarias.

- 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 a desenvolver, fomentar a flexibilidade interna e promover o talento co que conta a compañía.

- Promocións e cambios de posto: nestas casos actívase un procedemento para a acollida na nova posición e o seguimento do proceso de adaptación.

No ano 2023 houbo 8 persoas que, por diversos motivos, causaron baixa na entidade (7 son homes e 1 muller). As causas de ditas baixas foron: 5 baixas voluntarias, 1 despedido, 2 finalizacións de contrato. En consecuencia, a puntuación de rotación corresponde a 7,77, que diminúe en aproximadamente tres puntos sobre a do ano anterior.

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

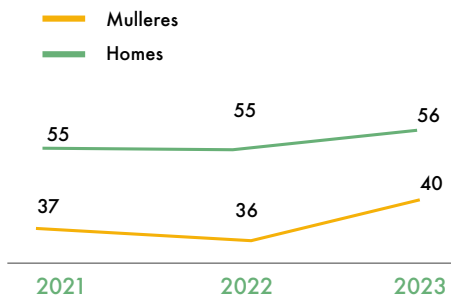


Se comparamos o dato de xaneiro co de decembro, refléxase un incremento significativo do cadro de persoal que se produce gradualmente ao longo do ano, alcanzando o seu pico en agosto, coincidindo coa estacionalidade dalgunhas das nosas liñas de negocio, pero, a diferenza de anos anteriores, practicamente se estabilizan e permanece ata finais de ano.

► Perfil do cadro de persoal

• **Xénero:** a porcentaxe de homes sobre o total do persoal diminúe lixeiramente do 60,44% ao 58,33%. Consecuentemente o de mulleres aumenta algo máis de dous puntos, pasando do 39,56% ao 41,66%.

■ Cadro persoal por sexo



No ano 2023 as persoas traballadoras de Toldos Gómez S.L. distribúense xeograficamente como seguen:

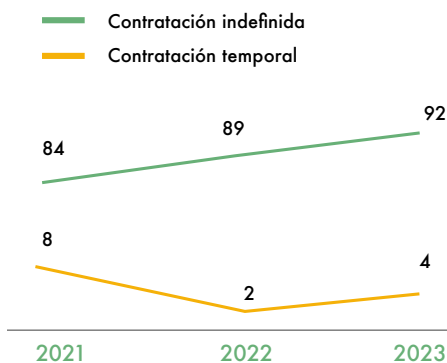
• Número de persoas traballadoras por REXIÓN



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

• **Tipo de contrato:** a contratación indefinida mantense en niveis moi altos, un 95,83% do total do cadro de persoal polo que a aposta pola estabilidade no emprego maniféstase de maneira evidente. Ademais, séguese facilitando a inclusión da xuventude ao mundo laboral, e en 2023 continuamos impulsando acordos de colaboración con entidades do entorno para a realización de prácticas do seu alumnado.

■ Tipo de contrato



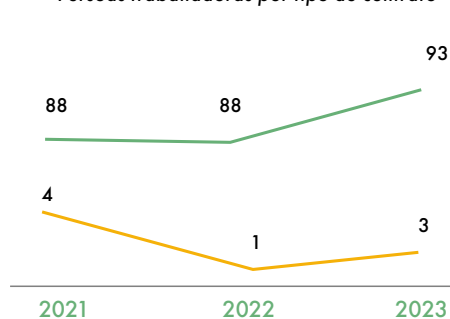
No ano 2023, a entidade Toldos Gómez S.L., conta con persoas que non son traballadoras da entidade, pero o seu traballo está controlado pola organización: dúas persoas que realizaron prácticas na empresa e unha persoa consultora externa.

Así mesmo, establecéronse convenios con dous centros para incorporar a dúas alumnas na modalidade de FP dual, unha modalidade de formación profesional que ten como finalidade a cualificación profesional das persoas nun réxime de alternancia da actividade laboral nunha empresa coa actividade formativa nun centro educativo.

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

• O Convenio colectivo non introduce dereitos máis favorables que os establecidos na legisla-

ción aplicable, polo que, no seu defecto, as melloras son introducidas pola propia empresa (medidas de conciliación, retribución variable e outros beneficios sociais que serán explicados ao longo deste documento).

• **Prazos de aviso mínimo sobre cambios operacionais:** o Convenio colectivo con carácter xeral prevé un prazo de preaviso de 15 días; sen embargo, de tratarse dunha modificación colectiva das condicións de traballo, as medidas que se adopten deberán ir precedidas dun período de consultas. No non disposto no Convenio colectivo, aplícase supletoriamente o Estatuto dos Traballadores.

► 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:

- ○ resultado económico previsto no obxectivo anual
- ○ 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.

Por outro lado, as regulares auditorías retributivas permiten confirmar o cumprimento das pausas establecidas e detectar posibles desviacións a corrixir.

► Beneficios sociais

- Existe unha póliza de seguros a favor do cadro de 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 persoas traballadoras os servizos de asesoramento xurídico do seu departamento legal. Durante o ano 2023 deuse resposta a 33 consultas xurídicas de particulares, empregando para isto 1.900 minutos, aproximadamente.

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. Ditos obxectivos son aprobados polo Consello de Administración.

- A ratio de compensación anual calcúlase segundo a retribución anual da persoa mellor pagada da organización fronte á mediana da compensación total anual de todas as persoas traballadoras (excluída a persoa mellor pagada). Corresponde a 4,06 puntos e baixa lixeiramente sobre a do ano anterior (4,31). Concretamente, a ratio da porcentaxe de incremento da compensación anual é de -6,16%..

- Asimesmo, Toldos Gómez ofrece ás súas persoas traballadoras o servizo gratuíto de confección da declaración da renda (incluídos cónxuxes ou parella). No ano 2023 utilizaron este servizo un total de 29 persoas.

Outros beneficios que ofreceu a compañía aos membros do seu cadro de 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 cadro de persoal é beneficiario.
- Cesta de Nadal. Todo o cadro de persoal é beneficiario.
- Regalo dunha participación no sorteo de Lotería de Nadal. Regálase a todas as persoas traballadoras.

- Entradas gratuítas para os partidos que disputen como locais algúns dos clubs deportivos que patrocina a empresa. 5 persoas beneficiáronse disto.

- 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.

En concreto, a empresa fíxose cargo de 15 multas de tráfico no ano 2023.

- Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situacións xustificadas, previa aprobación pola dirección. Utilizaron este servizo 18 persoas ao longo do ano 2023.

► 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 medi-

das 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. entrégaselle un Manual de acollida no que se contén o Código de conduta e o Protocolo de acoso. O Plan de Igualdade tamén está a disposición 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 no 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).



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, ao tempo 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 cadro de persoal en aquel 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, coa fin de canalizar as queixas e/ou conflitos que poidan producirse e propiciar a súa solución dentro da compañía.

O Protocolo de acoso, comunmente coñecido, denominase, trala 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 se levan a cabo a través de medios telemáticos ou vía intranet.
- No 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, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, así como a Lei 4/2023, de 28 de febreiro para a igualdade real e efectiva e para a garantía dos dereitos das persoas

LGTBI–. No momento de redacción da presente memoria de sustentabilidade está pendente de desenvolvemento regulamentario por parte do Goberno estatal, as medidas específicas que se teñan que incluír respecto deste colectivo, pero, sen prexuízo de elo, esta entidade considera importante facer extensible o Protocolo ao colectivo LGTBI, en aras á súa protección.

► Formación

A formación segue sendo un dos pilares das nosas políticas de recursos humanos. Como tal, conta cun indicador específico no noso sistema de calidade (% de persoas que reciben formación), con un valor mínimo aceptable (15%) e seguimento semestral. A formación e desenvolvemento do persoal da empresa ten como obxectivo principal potenciar as habilidades do seu cadro de persoal e aumentar os coñecementos técnicos das persoas colaboradoras para que poidan desenvolver as súas tarefas actuais e/ou 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 resúmese 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 PERSONAS	MULLERES		HOMES	
		Nº	%	Nº	%
No último ano	264	93	35.28%	171	64.77%
No ano anterior	244	81	33.20%	166	68.03%
Nº de horas dedicadas a formación no último ano/ persoa	12.28	2.96	24.10%	9.32	75.9%
Nº de horas dedicadas a formación durante a xornada de traballo	1156	278.33	24.08%	877.67	75.92%
Nº de horas dedicadas a formación fóra da xornada de traballo	0	0	0%	0	0%

Cada persoa traballadora conta unha vez por cada acción formativa na que participou.

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSOAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PER- SOAS	MULLERES		HOMES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Curso online deseño bolsos	1	1	100,00%	0	0,00%	C1-1 Oficialía (100%)
Carretilla elevadora	6	1	16,67%	5	83,33%	B-Especialista (83,33%) e C2-1 Oficialía (16,67%)
Galicia Finance Date 2023	1	1	100,00%	0	0,00%	E-Xef. Dpto/técn. Sup.(100%)
Curso Avanzado en Igualdade Laboral (35h)	1	1	100,00%	0	0,00%	E-Xef. Dpto/Técn. Sup. (100%)
Plataformas elevadoras	7	0	0,00%	7	100,00%	B-Especialista (85,71%) e D-Xef. Téc.(14,29%)
Alturas	18	0	0,00%	18	100,00%	E-Xef dpto/técn. Sup. (11,11%), D- Xef téc. Equipo (11,11%), C1-2 Oficialía especializada (22,22%), C2-1 Oficialía (22,22%), C2-2 Oficialía (5,56%) e B-especialista (27,78%).
Curso básico de Igualdade Laboral (8h)	3	3	100,00%	0	0,00%	C1-2 Oficialía (33,33%) e D-Xef. Téc. (66,67%)
PRL instalación (curso específico de posto)	3	0	0,00%	3	100,00%	B-Especialista (100%)
PRL oficinas (curso específico de posto)	4	3	75,00%	1	25,00%	C1-2 Oficialía (25%), D-Xef técn. (25%), C1-1 Oficialía esp (25%) e E-Xef. Dpto/Técn. Sup. (25%)
Curso Llaza (novidades de produtos)	22	4	18,18%	18	81,82%	D- Xef técn. Equipo (22,73%), C1-1 Oficialía esp (18,18%), C1-2 Oficialía especializada (27,27%), C2-1 Oficialía (9,09%), C2-2 Oficialía (4,55%) e B-especialista (18,18%).
PRL produción (curso específico de posto)	4	2	50,00%	2	50,00%	B-Especialista (100%)
Curso Teórico-Práctico para a protección integral da liberdade sexual e da integridade moral no traballo	1	1	100,00%	0	0,00%	F-Xef. Sup. (100%)
Ponencia "un traballo de fondo" (igualdade)	1	1	100,00%	0	0,00%	C1-2 Oficialía (100%)
Programa Marca e Innovación	1	0	0,00%	1	100,00%	Director Xerente

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSOAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PER-SOAS	MULLERES		HOMES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Fundamentos ASG para empresas	1	1	100,00%	0	0,00%	E-Xef. Dpto/Téc. Sup. (100%)
Xornada TGM (traballo en equipo, coordinación, igualdade)	89	37	41,57%	52	58,43%	Todas as persoas traballadoras
Curso con SOMFY (novidades produtos)	6	0	0,00%	6	100,00%	E-Xef. Dpto/Téc. Sup. (16,67%), D-Xef. Téc. (16,67%), C1-1 Oficialía esp (16,67%), C1-2 Oficialía esp. (33,33%) e B-especialista (16,67%)
PRL nivel básico (60h)	8	0	0,00%	8	100,00%	E-Xef. Dpto/Téc. Sup. (12,5%), C1-2 Oficialía esp. (25%), C2-1 Oficialía (25%) e B-especialista (37,5%)
Escola de costado (saúde e benestar)	88	36	40,91%	52	59,09%	Todas as persoas traballadoras

É de relevancia incluír tamén unha reflexión sobre a realización destas formacións:

- En horario laboral
- No propio centro de traballo

Toldos Gómez, S.L. compensa aquelas que non poden realizarse en horario laboral con horas de descanso, e sempre que é posible realízanse no propio centro.

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.

As persoas responsables dos órganos de Goberno da empresa asisten con frecuencia a conferencias, xornadas formativas informais e mesas, en materia de desenvolvemento sustentable. En concreto, grazas a consultaría externas especializadas en materia de Responsabilidade Social Empresarial, e máis concretamente con motivo da participación no Programa Responsabilízate (plan de asesoramento gratuito da Xunta de Galicia, en materia de cumprimento das obrigas ASG e no desenvolvemento da RSE) as persoas integrantes do Comité de Dirección, así como do departamento legal e de Recursos Humanos, ten a oportunidade de asistir a formacións neste sentido con frecuencia.

► Conciliación

En Toldos Gómez, S.L. crese que todas as persoas traballadoras deben lograr un bo equilibrio entre a súa vida profesional e a súa vida privada. Non soamente porque reforza a satisfacción e a lealdade e porque mellora a produtividade, senón tamén porque ten unha incidencia positiva na reputación da empresa e permite atraer e motivar as persoas traballadoras, así como conciliar imperativos económicos e benestar.

Dentro das políticas de Responsabilidade Social Empresarial trátase de potenciar aquelas medidas que van nesta liña estudar, na medida que a actividade e a situación o permita, a progresiva implantación doutras que fortalezan a nosa aposta pola conciliación da vida familiar, laboral e persoal do noso cadro de persoal.

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:

Dar resposta a situacións do entorno próximo que, por imprevistas e excepcionais, requiren unha maior dispoñibilidade da persoa traballadora ou cambios na súa distribución habitual da xornada
1 Persoa.

2 Traballo a tempo parcial:

Adaptar a distribución da xornada ás necesidades de conciliación dos traballadore
1 Persoa.

3 Permiso parental:

1 Persoa.

4 Xornada laboral reducida:

As persoas poden traballar menos horas ao día ou á semana se acceden a ter unha retribución proporcionalmente inferior: **3 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
Todo o cadro de persoal.

6 Programa de xestión de reunións:

Celebrar as reunións internas dentro do horario laboral establecido: **Todo o cadro de persoal.**

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 necesitan
Todo o cadro de persoal 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
Todo o cadro de persoal.

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. **Non se produciu ningún caso.**

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**

Así mesmo, na liña de avanzar na implantación de medidas enfocada a facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, cabe destacar de maneira especial que continúa en vigor a medida establecida en outubro de 2022 coa que se realizaron cambios na distribución do horario de traballo enfocados a unha maior concentración da xornada laboral, establecéndose na área de produción a xornada continuada e nas outras áreas, medidas para desfrutar de, a lo menos, unha tarde libre á semana. Esta medida veu a sumarse a outra adoptada para o departamento de instalacións en 2021, cando se concentrou en 4 días a xornada semanal de inverno.

► Indicadores de Prevención de Riscos Laborais

• Ao longo do ano 2023 producíronse sete **accidentes de traballo con baixa**, os tipos de lesión foron:

- Outros tipos de dislocacións, esguinces e distensións. **3 casos**
- Feridas abertas. **1 caso**
- Lesións superficiais e corpos extraños nos ollos. **1 caso**

• Os días perdidos foron 24*

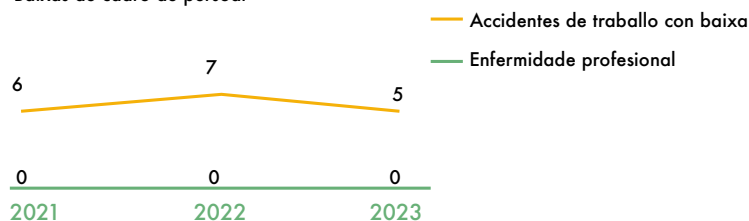
*os días de baixa considéranse días naturais de baixa, non días laborables.

• Non houbo ningunha **enfermidade profesional**.

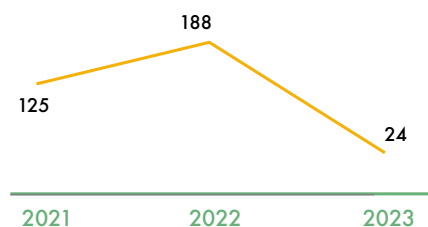
• O número de baixas no cadro de persoal descendeu un 28,57% no último ano, pasando de 7 a 5, sendo 5 por accidente no posto de traballo e 0 no desprazamento. Con elo o Índice de incidencia pasou de 75,27 en 2022 a 53,19 en 2023, e o índice de frecuencia de 43,01 a 30,40.

• O número de días perdidos por baixas descendeu un 87,23%, debido a que as baixas foron ocasionadas por accidentes máis leves que no período anterior, pasando o índice de gravidade de 1,16 a 0,15 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 Saúde e Seguridade no Traballo (SGSST) réxese pola ISO 45001, sobre Seguridade e Saúde no Traballo (con referencia SST-0142/2019, e válido ata 18/10/2025). O SST ten como finalidade última establecer a metodoloxía para identificar, avaliar, rexistrar e manter actualizados os riscos laborais relacionados cos procesos desenvolvidos en TGM-Toldos Gómez, en condicións normais así como actividades auxiliares ou puntuais no tempo e as actividades subcontratadas, no caso de que proceda. Ao albor do Sistema de Seguridade e Saúde avaliaranse os riscos que poidan provocar ás persoas traballadoras da organización as empresas da súa contorna, que se explicará no epígrafe seguinte da avaliación de riscos.

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.
- As persoas traballadoras, 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 do seu buzón de suxestións ou das inquietudes que se expoñan á persoa traballadora designada. 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 elo, a persoa encargada da Coordinación de Actividades Empresariais vixiará polo correcto deber de cooperación ante a existencia da concorrencia de traballadores de varias empresas nun mesmo centro de traballo².

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

- 1 **Identificación de perigos:** a identificación dos riscos e perigos no lugar de traballo é levada a cabo pola persoa Responsable de Seguridade e Saúde no Traballo e o Servizo de Prevención Alleo. Para o efecto elabórase un Plan de Riscos laborais revisado periodicamente e actualizado sempre que se produzan cambios na estrutura da organización ou actividade da empresa. Identifícanse as actividades e perigos inherentes a cada posto de traballo e adóptanse as medidas necesarias para reducilos e eliminalos.



- 2 **Seguidamente de identificar os perigos procédese á avaliación de riscos,** que é a actividade fundamental para deseñar e desenvolver o sistema de xestión de seguridade e saúde laboral. A avaliación contemplará unha estimación obxectiva da probabilidade e gravidade de cada un dos riscos identificado. Este documento revísase periodicamente e procúrase a súa actualización ante cambio de actividade ou estrutura de traballo. Tendo en conta a diversidade de postos de traballo, existe unha avaliación de riscos por cada un dos centros da empresa así como unha avaliación de riscos do departamento de instalación (realización de traballos fóra das instalacións da empresa). Unha vez establecidas ditas medidas, haberá que comprobar que garanten un maior grao de protección da seguridade e saúde laboral das persoas traballadoras.
- 3 **Investigación de accidentes:** informarase á Responsable de Calidade, Medio ambiente e SST co fin de que inicie a investigación correspondente coa participación das persoas traballadoras e involucrando a outras partes interesadas pertinentes, así como a persoa asignada do S.P.A. para que colabore na investigación dos accidentes. A investigación de sucesos aplícase a partir da previa existencia dun suceso (accidente ou incidente ou perigo), e a súa finalidade é aproveitar a experiencia dos fallos ou erros sucedidos para buscar solucións a fin de que non se repitan.

Repórtase de forma trimestral ao Comité de Seguridade e Saúde os accidentes que xorden neste período.

2 - O deber de cooperación será de aplicación a todas as empresas e persoas traballadoras autónomas que concorran a un tempo no mesmo centro de traballo, existan ou non relacións xurídicas entre elas:

Ademais de remitir á empresa externa a documentación que esixan, Toldos Gómez S.L. solicitará toda a documentación necesaria que avalíe os riscos nas instalacións externas así como as medidas que a empresa deberá adoptar 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 subscribe, isto é, instalación de toldos e lonas nas que a maior parte do seu traballo se realiza 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 foro previamente revisadas e autorizado o seu emprego.

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

Formación

Coa finalidade de que cada persoa traballadora reciba unha formación suficiente e adecuada en materia preventiva realizáronse as xornadas evidenciadas no cadro de formación referenciado no apartado 5.2. Cumprimento das normas laborais.

Información

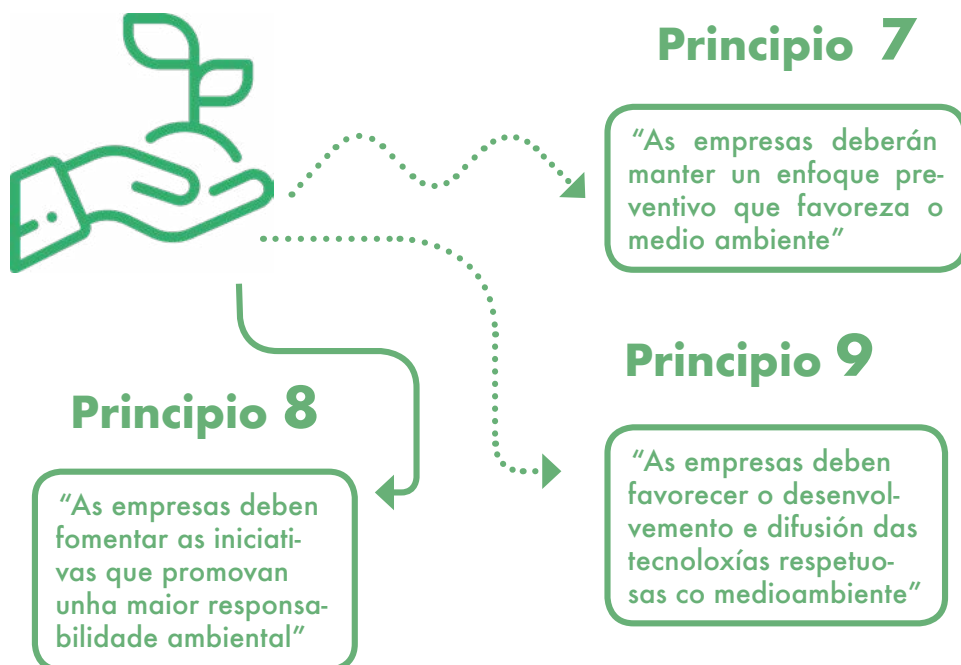
A información ás persoas traballadoras rexerase polo disposto na Lei de Prevención de Riscos Laborais en:

- Artigo 15, sobre principios da acción preventiva.
 - Artigo 18, sobre información consulta e participación.
 - Artigo 22, sobre vixilancia da saúde.
- A información directa as persoas traballadoras dos perigos e riscos específicos e as súas medidas preventivas que afecten os seus postos de traballo realizarase a través da entrega da documentación oportuna, solicitando acuse de recibo dos mesmos e figura na intranet da empresa. O proceso de acollida dunha persoa que se incorpora á empresa, inclúe a información de riscos inherentes ao seu posto de traballo e será impartida nun primeiro momento pola Responsable de Calidade, Medio ambiente e SST e seguidamente, polo SPA mediante o curso formativo de Prevención de Riscos Laborais de acordo ao artigo 19 da Lei de Prevención.
 - Nos comités de seguridade e saúde revisaranse os posibles temas de información, tales como avaliacións de riscos, novos proxectos, índices de accidentabilidade, etc. así como unha avaliación de se se cumpre o establecido no plan de prevención.
 - Para a prevención ou mitigación dos impactos negativos para a saúde das persoas traballadoras leva a cabo un seguimento de formación e información dos mesmos.





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



► Sistemas de xestión ambiental

TGM – Toldos Gómez é unha empresa preocupada e motivada polo coidado do medioambiente:

- No ano 2006 implantou un sistema de xestión conforme á ISO 14001.
- 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 son realizadas 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 2023 contéñense na Declaración Ambiental, conforme EMAS, correspondente á devandita anualidade¹

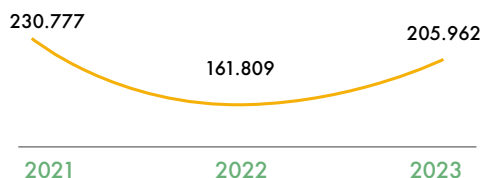


1. Materiais

O papel

O papel consumido pola compañía descendeu un 29,89% en 2023 con motivo da dixitalización paulatina da documentación.

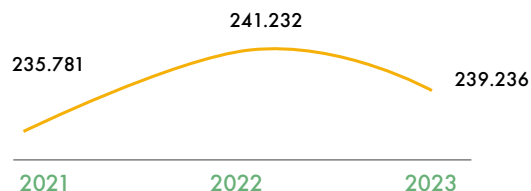
■ Papel consumido (folios A4)



A lona

A lona é a principal materia prima empregada no proceso de produción. No ano 2023 o seu consumo descendeu nun 0,83%.

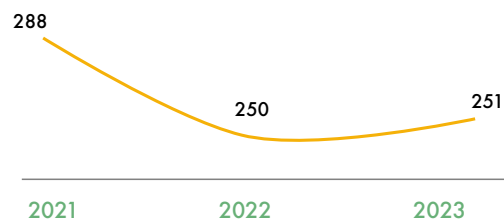
■ Consumo de lona



2. Auga

Descendeu o consumo de auga no último ano un 13,19%. Ponse especial coidado en evitar o malgaste de auga, asegurándonos de deixar ben pechadas as billas despois de usalas e arranzando canto antes as avarías detectadas.

■ Auga total captada (m³)

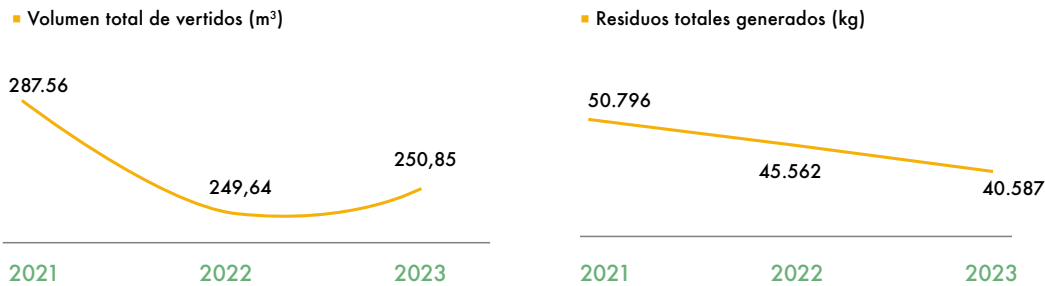


¹- Na declaración ambiental analízanse máis indicadores (como por exemplo, pintura, disolvente...). Para máis información, convén revisar a Declaración Ambiental do ano 2023



3. Efluentes e Residuos

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



Os residuos son xestionados por xestores autorizados.

A xeración de residuos pódese detallar da seguinte forma:

XERACIÓN DE RESIDUOS		2021	2022	2023	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	12080 kg	5210 kg	5.389 kg	-7,49%
	Chatarra de ferro e aceiro	5880 kg	6240 kg	5.230 kg	0,32%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	9 kg	49 kg	10.207 kg	-100,00%
	Envases vacíos metálicos contaminados	154 kg	237 kg	12.900 kg	-53,16%
MATERIAL IMPREGNADO		45 kg	100 kg	39 kg	-61,00%
RESIDUOS	Residuos de papel e cartón	6.570 kg	5.389 kg	4.052 kg	-24,81%
	Residuos de plástico	5.680 kg	5.230 kg	2.750 kg	-47,42%
	Residuos inertes industriais	7.663 kg	10.207 kg	11.615 kg	13,79%
	Residuos sólidos urbanos	12.715 kg	12.900 kg	10.940 kg	-15,19%
VEHÍCULOS AO FINAL DA SÚA VIDA ÚTIL		0 kg	0 kg	0 kg	0,00%
RESIDUOS TOTAIS XENERADOS		50.796 kg	45.562 kg	40.587 kg	-10,92%



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 co 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 coma se preséntanse contendo, protexendo, manipulando, distribuíndo 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. 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 dispor 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 2022 reportáronse 64,025 kg, e no ano 2023 repórtanse 70,850 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 constituíe SCRAP, 1,65 toneladas no ano 2022 e 1,73 toneladas no ano 2023.

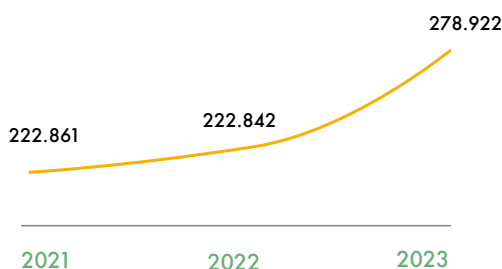


5. Enerxía

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

En canto ao consumo de electricidade nos centros, aumentou un 25,17% no último ano, 64.064 kw/hora foron de enerxía procedente de fontes renovables.

■ Electricidade consumida nos centros de produción (KWh)



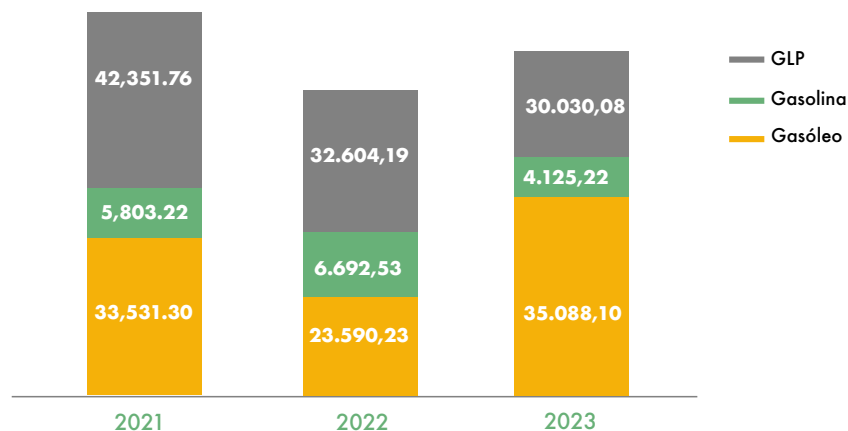


6. Transporte

A nosa frota dispón de 7 vehículos propulsados por GLP, un menos que en 2022. Isto fixo que o consumo de gasóleo aumentase e por tanto as emisións asociadas.

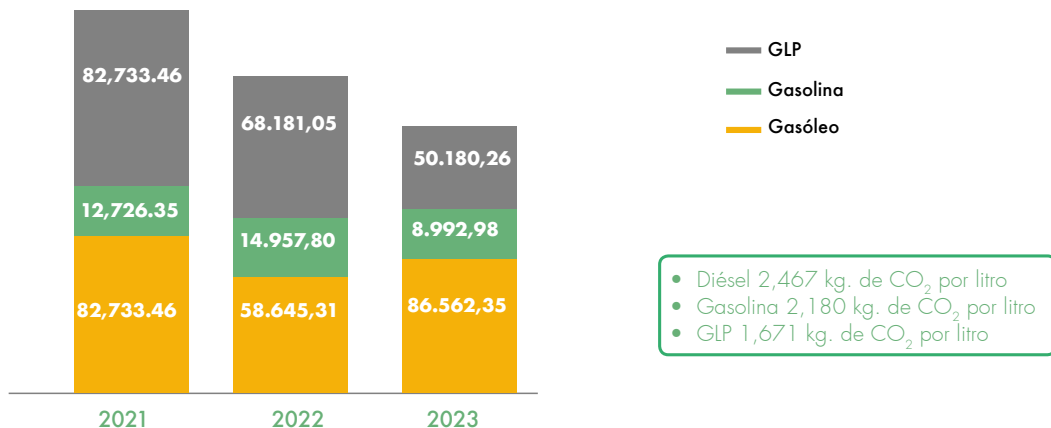
No seguinte cadro pode verse a evolución no últimos tres anos do consumo de cada tipo de combustible:

■ Consumo de combustibles (l)



Neste outro cadro, pódense apreciar os quilogramos de CO₂ emitidos á atmosfera utilizando un factor estatístico:

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



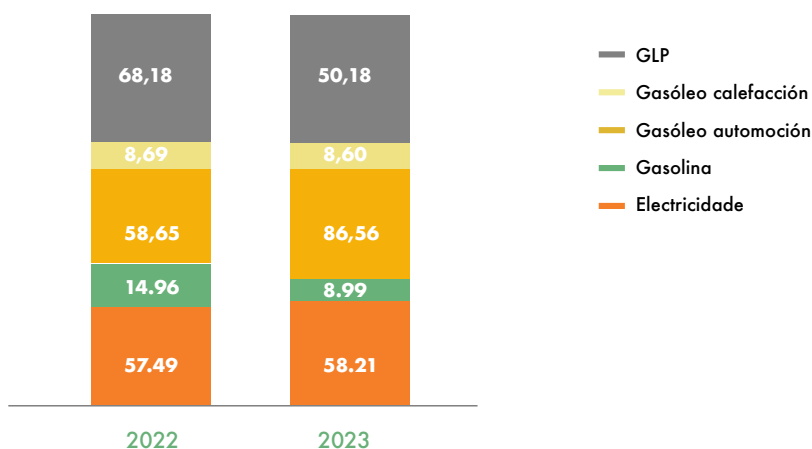


7. Cambio climático

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 N₂Ou 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 2023 aumentou nun 2,20% o total de emisións.

■ Emisións derivadas da nosa actividade (Tn CO₂ Eq)



7. 6. 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.**

- Existe un Código de Conduta de obrigado cumprimento para todo o persoal da organización, cun apartado de ética e outro de anticorrupción. Este documento revísase ao longo do ano 2023 e foi publicado e difundido coa revisión do Manual de Acolida no primeiro trimestre do ano 2024.

- Está previsto que en 2024 a Xunta Xeral de Socios/as inclúa nos estatutos sociais unha exigencia expresa de evitar contribuír á corrupción no desenvolvemento das súas actividades¹.

- O Consello de Administración en sesión do día 30 de marzo do ano 2012, aprobou un Regulamento que rexe as normas, relacións e comportamento dos membros do Consello de Administración e que inclúe criterios de conduta con observancia de deberes éticos.

- Un dos obxectivos anuais para 2023 é a elaboración dun sistema de cumprimento legal ou compliance, constando xa o compromiso do Consello de Administración de implantar e facer cumprir este sistema.



1- A redacción prevista, aprobada polo Comité de Sustentabilidade en reunión celebrada o día 02 de xullo do ano 2024, para a modificación dos estatutos 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 no desenvolvemento das súas actividades, contribuír á corrupción en todas as súas formas”.

- É de recibo sinalar que, durante este ano confectionouse o mapa de riscos, o cal aínda non foi aprobado.

- 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 certifícouse en Compliance Officer, en xuño do ano 2023.

- 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 das denuncias anónimas, a persoa informante depositará a súa información pero non terá seguimento da mesma coa única finalidade de salvagarda da súa identidade.

Manterase a máis estrita confidencialidade: só as persoas que xestionan a canle teñen

acceso á comunicación e só eles se comunicarán coa persoa informante.

Ausencia de represalias para ás 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 materia de Ciberseguridade e protección de datos, a empresa inicia no ano 2022 coa colaboración dunha consultora externa, unha auditoría e adecuación da entidade á normativa de protección de datos. No ano 2022 realizase unha Fase de Diagnóstico Asistido e no ano 2023 execútase unha segunda e última fase na cal a consultora externa realiza un plan personalizado e implantación das medidas necesarias para garantir o cumprimento da normativa vixente nesta materia. A empresa procede a actualizar a protección de datos en todos os ámbitos da súa afectación: base xurídica e licitude de tratamento de datos, transparencia da información e comunicación aos empregados, información a clientes, adecuación da Política de Privacidade da Páxina Web, rexistro de actividades de tratamento, contratos con encargados de tratamento, cumprimento de condicións de consentimento, seguridade dos datos e protocolo para notificación dunha violación de seguridade.

► 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 detectou ningunha incidencia.

- Durante o período de reporte, non se reciben reclamacións fundamentadas relativas a violacións da privacidade do cliente e perda de datos de cliente.

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



6.0

COMPROMISO CO DESENVOLVIMENTO LOCAL



6.1 Desenvolvemento do compromiso local

► **Persoas traballadoras** no ano 2023 das 96 persoas que había a 31 de decembro, 90 persoas teñen o seu domicilio no municipio de Arzúa e arredores.

► **Empresas proveedoras e subministradoras de material:** durante o ano 2023 realizáronse compras a 349 empresas proveedoras, estando situadas o 50.43 % na Comunidade Autónoma Galega, o 43.55 % no resto de España e o 6.02 % fóra de España.



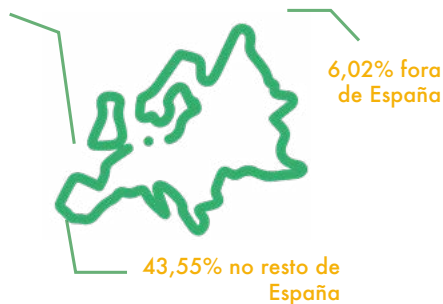
As empresas proveedoras dadas de alta no ano 2023 ascenden a 24; delas, son empresas proveedoras locais 7 (domiciliadas na provincia de A Coruña).

O importe total de pedidos a empresas proveedoras no ano 2023 ascende a 3.312.101€; delas o importe que corresponde a empresas proveedoras locais é de 638.166 €.

■ Ubicación de empresas proveedoras

50,43% das empresas proveedoras son galegas

"Durante o ano 2023 realizáronse compras a 349 empresas proveedoras"



6.2 Colaboracións e acción social

► Carreira Clásica.

Desde o ano 2017 TGM – Toldos Gómez patrocina unha carreira de 10 quilómetros cuxo obxectivo principal é fomentar a actividade deportiva. 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 sétima edición no seu formato presencial, reuníndose 359 persoas rexistradas (147 nos 10 quilómetros da proba absoluta, e 212 nas outras probas de menos distancia para os menores de idade).



► Adicionalmente, ao longo do período reportado realizáronse **aportacións ás seguintes entidades:**

- Obradoiro Club de Amigos do Baloncesto (CAB)
- Club de Fútbol O Pino
- SD Compostela
- CSD Arzúa
- Club Natación de Arzúa
- Arzúa Club de Fútbol Femenino
- Escolas Deportivas de Arzúa (EDA)
- Leis Pontevedra Fútbol Sala
- Liga Galega de Traíñeiras
- Real Federación Galega de Vela
- Asociación Coruñesa de Esclerosis Múltiple (ACEM)
- Asociación cultural deportiva Abeancos Cross Santiso
- Club Marcha Nórdica A Coruña
- Club deportivo Escuela Ayude
- Club de Baloncesto de Sarria

- Xurdir : IX edición da Carreira Camiño das Letras, en Santiago de Compostela, o día 17 de maio.
- Sociedade Deportiva Compostela Tambre Lengüelle: II Trail- cros e camiñada Comarca do Ulla Tambre (día 23 de abril), II Carreira e camiñada “Camiñando polo Dano cerebral” (día 2 de xullo), e II Media maratón e 10 km Camiño Inglés- Rede Stelar (9 de xullo).

► **Festas e outros:**

- Festa de Gaita
- Festa do Queixo de Arzúa
- APA As Mariñas do CPI do Cruz do Sar
- Asociación folklórica Os Santiaguiños de Boimorto
- Festas do Carme Arzúa
- Caritas Arzúa
- Festas de San Paio de Bures
- Festa de Turces
- Festa dos “Botes” – Arzúa
- Colexio Atocha (colaboración na celebración do centenario)
- Xanela das Pontes

► **Afiliación a asociacións con interese significativo:**

- AITEX, centro tecnolóxico (<https://www.aitex.es/>)
- Asociación de Empresarios de Arzúa
- APD (Asociación para o Progreso da Dirección)
- Socio signatory da Rede Española de Pacto Mundial das Nacións Unidas.

En novembro de 2023 TGM – Toldos Gómez ingresou como socio de número na Asociación Nacional de Expertos en Xestión Solar (<https://anegs.es/>).

Fóra do período de reporte e máis recentemente (15 de abril do ano 2024), Toldos Gómez S.L. ingresou noutra asociación que agrupa a empresas do seu sector: AESSO (Asociación Española de Sombreado e Control Solar Dinámico (<https://aes-so.org/>)).

Índice de contenidos 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 2023. 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 2023 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 2023 será verificado en xullo do 2024, 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		7-9; 10-13
2-2	Entidades incluídas na presentación de informes de sustentabilidade		7-9
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	7-9
2. ACTIVIDADES E PERSOAS TRABALLADORAS			
2-6	Actividades, cadea de valor e outras relacións comerciais		28-29
2-7	Persoas traballadoras		31-34; 38-53
2-8	Persoas traballadoras que non son empregados/as		41
3. GOBERNANZA			
2-9	Estrutura de gobernanza e composición		23-27
2-10	Designación e selección do máximo órgano de goberno		25-26
2-11	Presidente do máximo órgano de goberno		25-26
2-12	Función do máximo órgano de goberno na supervisión da xestión dos impactos		25-26
2-13	Delegación da responsabilidade de xestión dos impactos		26-27
2-14	Función do máximo órgano de goberno na presentación de informes de sustentabilidade		26-27
2-15	Conflitos de interese		35
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		32-34
2-17	Coñecementos colectivos do máximo órgano de goberno		47
2-18	Avaliación de desempeño do máximo órgano de goberno		32
2-19	Políticas de remuneración		42
2-20	Proceso para determinar a remuneración		42
2-21	Ratio de compensación total anual		42

4. ESTRATEXIA, POLÍTICAS E PRÁCTICAS

2-22	Declaración sobre a estratexia de desenvolvemento sostible	5; 8-13
2-23	Compromisos e políticas	21
2-24	Incorporación dos compromisos e políticas	21
2-25	Procesos para remediar os impactos negativos	32-34
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramento e plantexar inquietudes	32-34
2-27	Cumprimento da lexislación e as normativas	8, 13, 27, 60-61
2-28	Afiliación a asociacións	65

5. PARTICIPACIÓN DOS GRUPOS DE INTERESE

2-29	Enfoque para a participación dos grupos de interese	31-34
2-30	Convenios de negociación colectiva	41

► GRI 3 TEMAS MATERIAIS

3-1	Proceso de determinación dos temas materiais	13	
3-2	Lista de temas materiais	13	
3-3	Xestión de temas materiais	Emprego de calidade estable e seguro	38-41
		Atención ao cliente e relacións cos grupos de interese	14-17; 30-32
		Responsabilidade na xestión do talento	39-45
		Conciliación, igualdade e diversidade laboral	48-49; 43-44
		Dereitos humanos, cumprimento e bo goberno	60-61
		Xestión de riscos e crecemento responsable	21, 24, 26-27, 49
		Xestión do cambio climático e a contaminación	21-27, 49
		Cadea de valor eficiente e responsable	29
		Xestión de recursos e residuos	56-57
		Desenvolvemento de comunidades e apoio local	64-65

► GRI 200 Cuestións económicas

► GRI 201 Desempeño económico

201-1	Valor económico directo xerado e distribuído	7, 29
-------	--	-------

► GRI 202 Presencia no mercado

202-2	Proporción de altos executivos contratados da comunidade local	40-41, 63
-------	--	-----------

► GRI 203 Impactos económicos indirectos

203-1	Inversións en infraestruturas e servizos apoiados	64-65
-------	---	-------

► GRI 204 Prácticas de adquisición

204-1	Proporción de gasto en provedores locais	41
-------	--	----

► GRI 205 Anticorrupción

205-1	Operacións avaliadas para riscos relacionados coa corrupción	34-35, 27, 60-61
-------	--	------------------

► GRI 300 Cuestións ambientais

► GRI 302 Enerxía

302-1	Consumo enerxético dentro da organización	57
-------	---	----

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	57
-------	--------------------------------	----

► 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, Santiago e Parque Empresarial de Arzúa; sen embargo, o abastecemento de auga na nave de O Raído-Arzúa, cáptase dun pozo.	55
-------	-----------------	---	----

► GRI 305 Emisións

305-1	Emisións directas de GEI (alcance 1)	58
-------	--------------------------------------	----

305-2	Emisións indirectas de GEI ao xerar enerxía (alcance 2)	59
-------	---	----

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

► GRI 306 Residuos

306-2	Xestión de impactos significativos relacionados cos residuos	56
-------	--	----

306-3	Residuos xerados	56
-------	------------------	----

306-4	Residuos non destinados á eliminación	56
-------	---------------------------------------	----

306-5	Residuos destinados á eliminación	56
-------	-----------------------------------	----

► GRI 308 Avaliación ambiental de entidades proveedoras

308-1	Novos provedores que pasaron filtros de avaliación e selección de acordo cos criterios ambientais		63, 33
308-2	Impactos ambientais negativos na cadea de subministro e medidas tomadas	En 2023, non se identificaron provedores con impactos ambientais negativos.	63, 59

► GRI 400 Cuestións sociais

► GRI 401 Emprego

401-1	Novas contratacións de persoas empregadas e rotación de persoal		39
401-2	Beneficios para as persoas empregadas a tempo completo que non se da ás persoas empregadas a tempo parcial ou temporais		42-43
401-3	Permiso parental		48

► GRI 402 Relacións das persoas traballadoras e a empresa

402-1	Prazos de aviso mínimos sobre cambios operacionais		41
-------	--	--	----

GRI 403 Saúde e seguridade no traballo

403-1	Sistema de xestión da saúde e a seguridade no traballo		50-51
403-2	Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes		51
403-5	Formación de persoas traballadoras sobre saúde e seguridade no traballo		52
403-7	Prevenção e mitigación dos impactos na saúde e a seguridade das persoas traballadoras directamente vinculadas coas relacións comerciais		52
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.	51
403-9	Lesións por accidente laboral		49
403-10	Doenzas e enfermidades laborais		49

► GRI 404 Formación e ensinanza

404-1	Media de horas de formación ao ano por persoa traballadora		45
404-2	Programas para mellorar as aptitudes das persoas traballadoras e programas de axuda á transición		39

404-3	Porcentaxe de persoas traballadoras que reciben avaliacións periódicas do desempeño e desenvolvemento profesional	32, 39, 41
► GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades		
405-1	Diversidade en órganos de goberno e persoas traballadoras	25
► GRI 406 Non discriminación		
406-1	Casos de discriminación e accións correctivas emprendidas	39-44
GRI 407 Liberdade de asociación e negociación colectiva		
407-1	Operacións e empresas proveedoras cuxo dereito á liberdade de asociación e negociación colectiva podería estar en risco	32
GRI 408 Traballo infantil		
408-1	Operacións e empresas proveedoras con risco significativo de casos de traballo infantil	38
GRI 409 Traballo forzoso ou obrigatorio		
409-1	Operacións e empresas proveedoras con risco significativo de casos de traballo forzoso ou obrigatorio	38
GRI 412 Avaliacións de dereitos humanos		
412-1	Operacións sometidas a revisións ou avaliacións de impacto sobre os dereitos humanos	38
GRI 413 Comunidades locais		
413-1	Operacións con participación da comunidade local, avaliacións de impacto e programas de desenvolvemento	21, 37
GRI 414 Avaliación social dos provedores		
414-1	Novas empresas proveedoras que pasaron filtros de selección de acordo cos criterios sociais	29, 33
	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.	
414-2	Impactos sociais negativos na cadea de subministro e medidas tomadas	29, 32-34
GRI 418 Privacidade do cliente		
418-1	Reclamacións fundamentadas relativas a violacións da privacidade do cliente e de perda de datos do cliente	61

AENOR

VERIFICACIÓN DO INFORME SOBRE SUSTENTABILIDADE

VMS-2024/0035

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 SOSTENIBILIDADE 2023 TGM-TOLDOS GÓMEZ**

Periodo cuberto polo informe entre: **do 1 de xaneiro ao 31 de Decembro de 2023**

Enderezo en: **RAÍDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15619 - ARZÚA (A CORUÑA)**
Polígono Industrial TAMBRE - VÍA GALILEO, 7. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN PARCELA 13. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)
Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)

Data da primeira emisión: 2024-09-16

Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

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

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



TOLDOS GÓMEZ