

MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2022

TGM-TOLDOS GÓMEZ



TOLDOS GÓMEZ

MEMORIA DE SUSTENTABILIDADE 2022

Conforme aos estándares GRI
Verificada por AENOR



TGM-TOLDOS GÓMEZ

Novembro 2023





CONTIDOS

1.0	Mensaxe do director	7
2.0	TGM-Toldos Gómez, empresa sostenible	8
	2.1. Resumo do ano 2022	9
	2.2. Histórico do avance en sustentabilidade	12
	2.3. Sistema de xestión certificado	16
3.0	TGM - Toldos Gómez, a empresa	20
	3.1. Historia da empresa	21
	3.2. Misión, visión, valores.....	22
	3.3. Organigrama e estrutura de goberno	24
	3.4. Máximo órgano de goberno	27
	3.5. Actividade.....	30
	3.6. Cadea de valor.....	31
4.0	Grupos de interese e canles de diálogo	32
	4.1. Grupos de interese	33
	4.2. Canles de diálogo.....	34
	4.3. Conflitos de interese	37
5.0	O noso compromiso cos 10 principios do Pacto Mundial	38
	5.1. Respecto polos dereitos humanos (Principios 1 e 2	39
	5.2. Cumprimento das normas laborais (Principios 3, 4, 5 e 6.....	40
	5.3. Protección do medio ambiente (Principios 7, 8 e 9).....	56
	5.4. Bo goberno e loita contra a corrupción (Principio 10)	62
6.0	Compromiso co desenvolvemento local	64
	6.1. Desenvolvemento do compromiso local.....	65
	6.2. Colaboracións e acción social.....	66
	Índice de contidos GRI	67
	Declaración do verificador	73



1.0 Mensaxe do director



Arzúa, novembro 2023

Presentamos este novo informe anual aos nosos clientes, ás persoas empregadas na organización, á familia propietaria, ás autoridades locais, aos provedores e a toda a sociedade coa ilusión de que sirva para un mellor coñecemento de Toldos Gómez e do seu esforzo diario por ser unha empresa responsable e sostible.

Tras adaptar o ano pasado o noso Informe de Progreso de Pacto Mundial ao estándar GRI, convertémolo agora nunha completa Memoria de Sustentabilidade que sometemos á verificación independente de AENOR, para dar así outro paso adiante na nosa política de Responsabilidade Social, ofrecendo aos nosos grupos de interese información veraz e contrastada sobre a nosa organización e o seu desempeño ambiental, social e económico.

Sete anos despois da nosa adhesión ao Pacto Mundial de Nacións Unidas, renovamos o noso compromiso cos seus 10 principios, e facémolo convencidos de que mantelo impulsará a Toldos Gómez a contribuír na construción dun mundo mellor e a asegurar o noso propio futuro.

Esteban Raposo Gómez

Director Xerente

TGM – Toldos Gómez

2.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
EMPRESA SOSTIBLE**



2.1 Resumo do ano 2022

A continuación, detállanse as principais magnitudes económicas do ano 2022, incluíndo os valores dos exercicios anteriores para poder apreciar a súa evolución:

	2020	2021	2022
Ventas netas	3.899.751,97€	5.356.501,63€	5.556.837,09€
Débeda a 31 de decembro	4.184.052,38€	3.690.588,41€	3.549.126,68€
Patrimonio a 31 de decembro	2.281.713,94€	2.888.029,31€	2.992.016,60€
Cifra de gastos operativos	1.974.284,79€	2.818.097,25€	2.894.384,74€
Valor dos salarios e prestacións a persoas empregadas	1.934.782,82€	2.333.426,90€	2.379.084,78€
Pagos a provedores de capital	134.681,97€	167.470,60€	279.274,64€
Subvencións recibidas de administracións públicas*	19.475,00€	74.054,12€	38.104,80€

*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 2022, distribúense do seguinte modo:



A entidade Toldos Gómez S.L. ten a súa sede social no lugar de O Raído, sen número, Parroquia de Bures, 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 Cortián, parcela 7.

A organización viña elaborando e publicando anualmente un Informe de Progreso de Pacto Mundial, con anterioridade ao mes de outubro do ano seguinte ao exercicio informado. O informe para o ano 2021 adaptouse ao estándar GRI - Global Reporting Initiative-, sendo sometido o presente de 2022 á verificación externa e cambiado o seu título a "Memoria de Sustentabilidade".

Ademais, a empresa publica unha declaración anual no marco do Sistema Comunitario de Xestión e Auditoría Ambientais (EMAS) tamén verificada por un terceiro independente.

No mes de setembro do ano 2022 rexistráronse as contas anuais do exercicio 2022, previamente auditadas, no Rexistro Mercantil. En consecuencia, non existe diverxencia entre o reporte de sustentabilidade e os estados financeiros certificados nas contas anuais da sociedade. Non se engade ningunha modificación respecto doutros anos.

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

- ▶ Presentación do citado informe ás autoridades locais de Arzúa, Santiago de Compostela, Bergondo, á principal clientela e a provedores.
- ▶ Distribuír o horario de traballo de inverno (35 horas semanais) do equipo de instalacións en catro xornadas, en lugar de cinco, previo acordo coa RLPT.

- ▶ Implantar a xornada única en produción e reorganizar a xornada laboral para que o persoal administrativo e comercial libre polo menos unha tarde á semana.

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

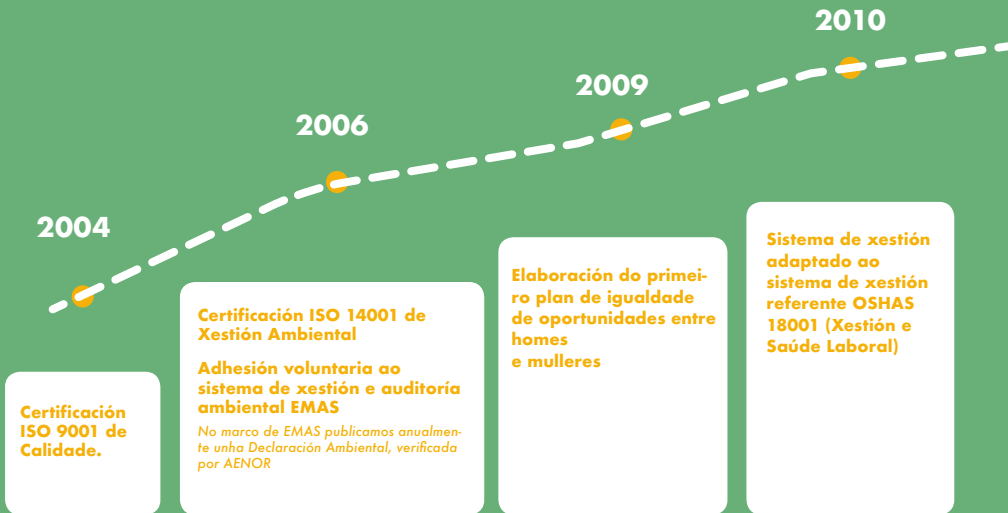
- ▶ Posta en marcha do Programa de Cumprimento Normativo ou Compliance, que se finalizará entre o ano 2023 e primeiro trimestre do ano 2024.
- ▶ Deseño e rexistro dunha nova marca comercial (**MOHEVA**) orientada á comercialización dunha nova liña de produtos fabricados con restos de produción e outros materiais que ata o de agora se xestionaban como residuo.

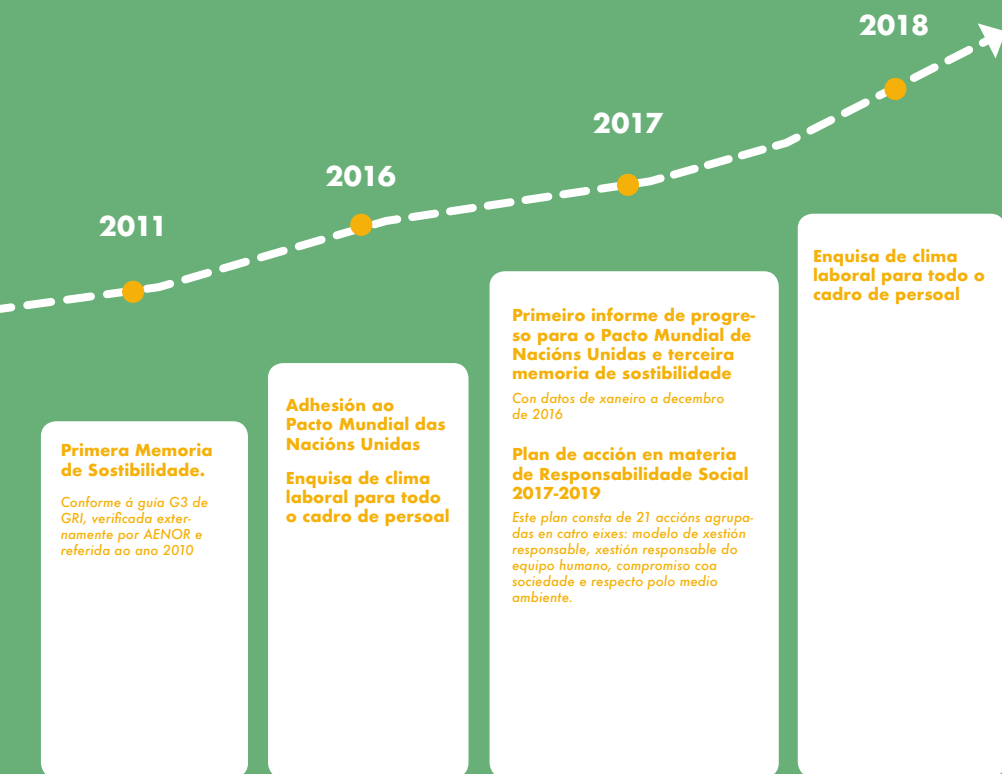
Con esta iniciativa preténdese que a compañía avance na economía circular e a sustentabilidade. Está previsto o seu lanzamento e publicación da páxina web entre o ano 2023 e o primeiro trimestre do ano 2024.

- ▶ Adhesión á Alianza Galega polo clima.
- ▶ Rexistro do III Plan de Igualdade de Oportunidades.
- ▶ Pago de retribución variable ao persoal, en función do resultado económico da empresa no segundo cuadrimestre do ano.
- ▶ Implantar o envío de nóminas ao persoal por medio de correo electrónico, para reducir o consumo de papel.

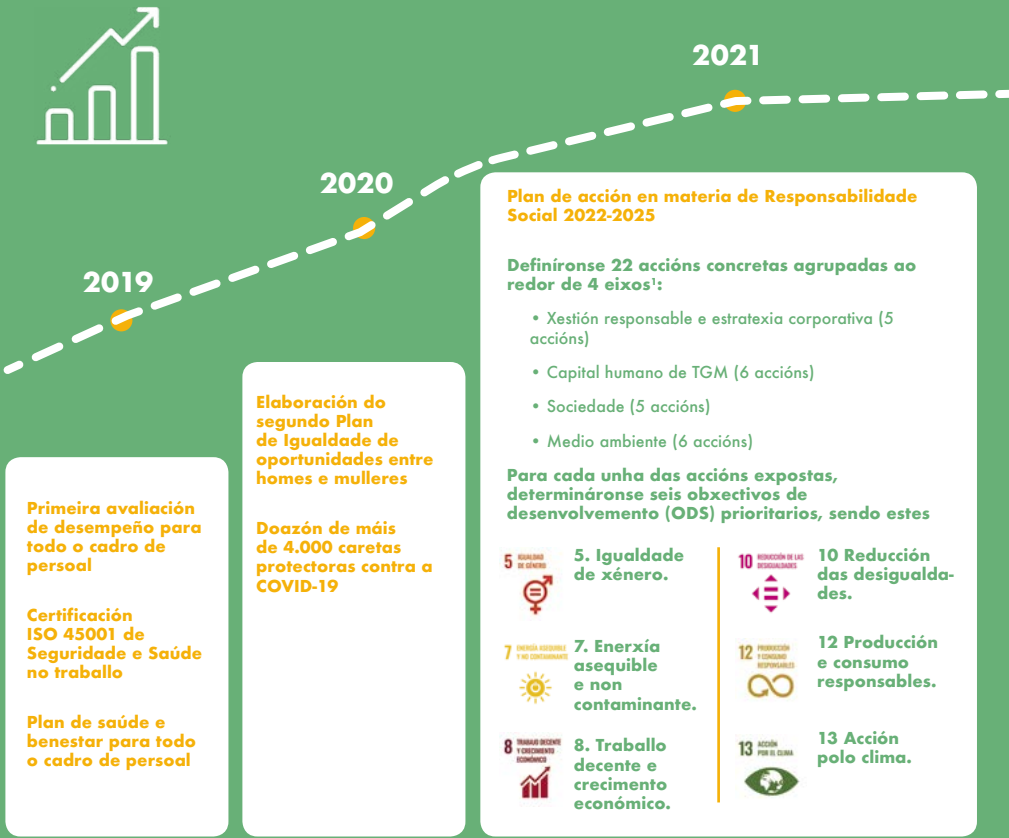


2.2 Histórico do avance en sustentabilidade 2004 -2023





2.2 Histórico do avance en sustentabilidade 2004 -2023

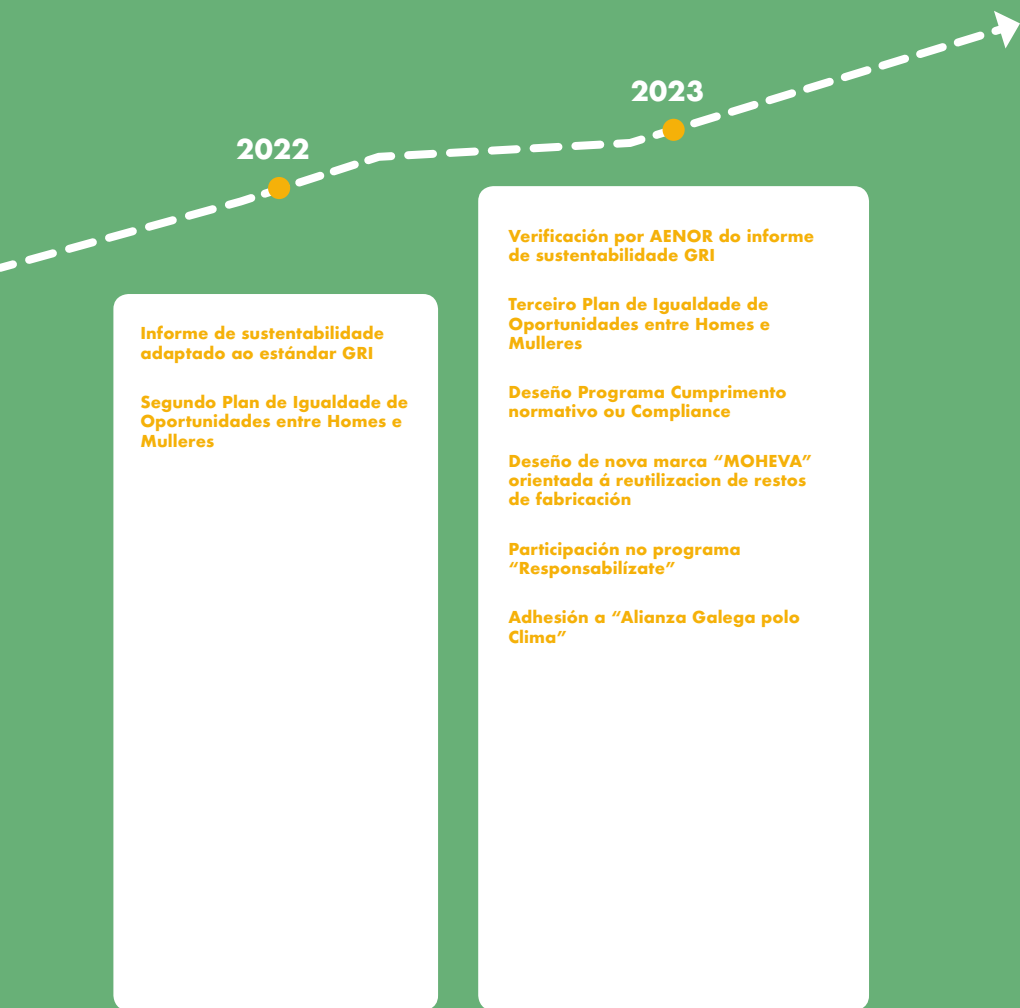


O Comité de Dirección de Toldos Gómez S.L. conclúe unha matriz de materialidade na que se ten en conta tanto a importancia para os grupos de interese como para Toldos Gómez. A priorización dos 10 asuntos relevantes identificados, serviron como base para elaborar os eixos de traballo e as liñas. Entre os aspectos considerados como materiais alópanse: 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.

Cada un dos temas materiais sinalados, aliáanse cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible das Nacións Unidas. Enfócanse accións en ó áreas de traballo que corresponden cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible, como constan sinalados no gráfico.

Realízase un estudo de materialidade cunha consultora externa para o período 2022-2025 mediante o cal, leva a cabo unha alíñación dos 10 asuntos materiais máis relevantes sinalados no parágrafo anterior cos indicadores máis relevantes GRI.

Deste xeito nesta memoria de sustentabilidade reportarase a información en base aos estándar GRI 2021 -indicadores máis relevantes- ao abeiro do estudo de materialidade levado a cabo.



2.3 Sistema de xestión certificado

Toldos Gómez S.L. implantou e certificou un Sistema de Xestión da Calidade conforme á ISO 9001, unha norma elaborada pola Organización Internacional de Estandarización a través da cal se pon de manifesto o compromiso desta empresa coa calidade, tratando de “facer as cousas ben á primeira” e considerando a satisfacción do cliente como un obxectivo prioritario.

Este compromiso, e a adecuación da nosa operativa diaria ás normas do noso Sistema de Xestión da Calidade e á propia ISO 9001, é avaliado anualmente por unha entidade certificadora acreditada por medio dunha Auditoría, AENOR. O certificado de Calidade ER-0546/2004 foi emitido por primeira vez o 06 de abril do ano 2004 e expira na data do 10 de xuño do ano 2025.

O sistema de xestión da calidade, ao albor da satisfacción do cliente, revisa os comentarios realizados polos clientes nas redes sociais, as suxestións que comunican vía telefónica ou por Whatsapp, e mesmo a resolución de desconformidades ou reclamacións de clientes neste sentido. Devanditas canles de diálogo axudan na xestión dos impactos negativos reais e potenciais, así como na incorporación de novas políticas para mellorar a atención ante o cliente.



Ademais, a empresa preocupada e motivada por coidar o medio ambiente certifica no 2006 o seu sistema de xestión conforme á ISO 14001 (Sistema de Xestión Ambiental), e no 2007 adhiñese con carácter voluntario a un 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 e divulgar a información pertinente relacionada coa súa xestión ambiental.

A dirección, como resultado do devandito compromiso, elaborou unha serie de pautas a seguir por toda a organización, 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 do 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, pinceladas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trapeaje y elevación. Impresión digital y rotulación sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel.	
que se realiza/n en:	RAIDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15810 - ARZUÁ (A CORUÑA) Polígono Industrial TAMBRE. VÍA GALILEO, 7. 15990 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA) Polígono Industrial BESCUNDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA (3. 15165 - BERGONDO (A CORUÑA) Parque EMPRESARIAL DE ARZUÁ - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZUÁ (A CORUÑA)	
Fecha de primera emisión:	2006-06-30	
Fecha de última emisión:	2022-06-10	
Fecha de expiración:	2025-06-10	
		Rafael GARCÍA HEIDO Director General
		
		
AENOR INTERNACIONAL S.A.U. Genova 6. 08004 Madrid, España Tel. 91 432 60 00 - www.aenor.com		

A saúde e a seguridade das persoas que traballan en Toldos Gómez é outra das nosas prioridades, e desde o ano 2010, temos un sistema de xestión integrado baseado en normas internacionais que tratan de aseguralas. Desde 2019 temos o 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.



Certificado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo



SST-0142/2019

AENOR certifica que la organización

TOLDOS GÓMEZ, S.L.

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

para las actividades: El diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas) carpas, pancartas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trillaje 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 - ARZÓA (A CORUÑA)
Polígono Industrial TAMBRE - VÍA GALILEO, 7. 15090 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA II, 15165 - BERGONDO (A CORUÑA)
Parque EMPRESARIAL DE ARZÓA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÓA (A CORUÑA)

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

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



Rafael GARCÍA MEIRO
CEO



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

Copyright AENOR

AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR AENOR

AENOR
 Confía

**Esquema Europeo de Eco gestión y
Eco auditoría (EMAS)**

VDM-07/043

AENOR certifica que la organización

TOLDOS GÓMEZ, S.L.

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

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

que se realizan en: **RAIDO, S/N - SAN VICENTE DE BURRES. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)
 Polígono Industrial TAMBRE, VÍA GALILEO, 7. 15890 - SANTIAGO DE COMPOSTELA (A CORUÑA)
 Polígono Industrial BERGONDO - PARROQUIA DE CORTIÑÁN - PARCELA B. 15185 - BERGONDO (A CORUÑA)
 Parque EMPRESARIAL DE ARZÚA - C/ TALABARTE ROS, PARCELA 11-13. 15810 - ARZÚA (A CORUÑA)**

Validación:
 2023-06-08

Rafael GARCÍA MEDRO
 CEO

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

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

3.0 _

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,
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 Rey de Arzúa. Á súa morte en 1936 foi sucedido no negocio primeiro pola súa esposa, Matilde Cea, e logo 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, introduciuse 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, que empezou así a dirixir e a desenvolver o negocio de 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, da que se nomeou responsable 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.

► **Integridad**

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**

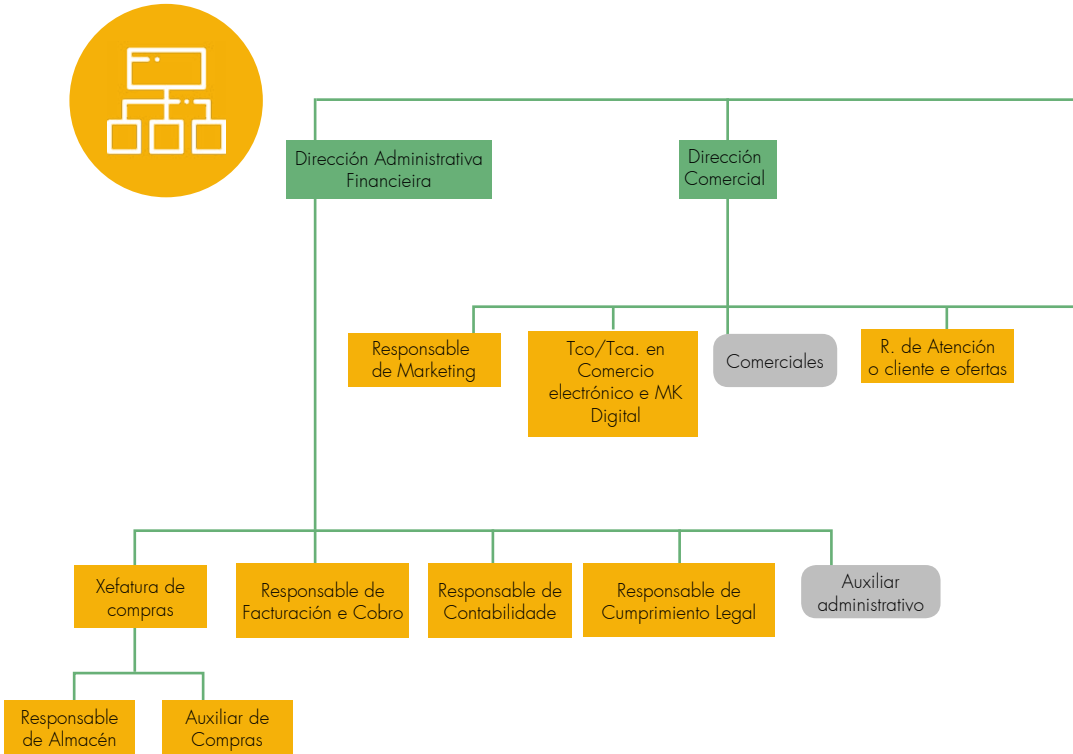
Promover unha cultura empresarial na que todas as persoas da compañía poidan contribuír á incorporación de novas ideas que acheguen cambios nos modelos de negocio, nos procesos, na organización, nos produtos ou na comercialización, co fin de mellorar, ser máis creativos e eficientes.

Compromiso e política

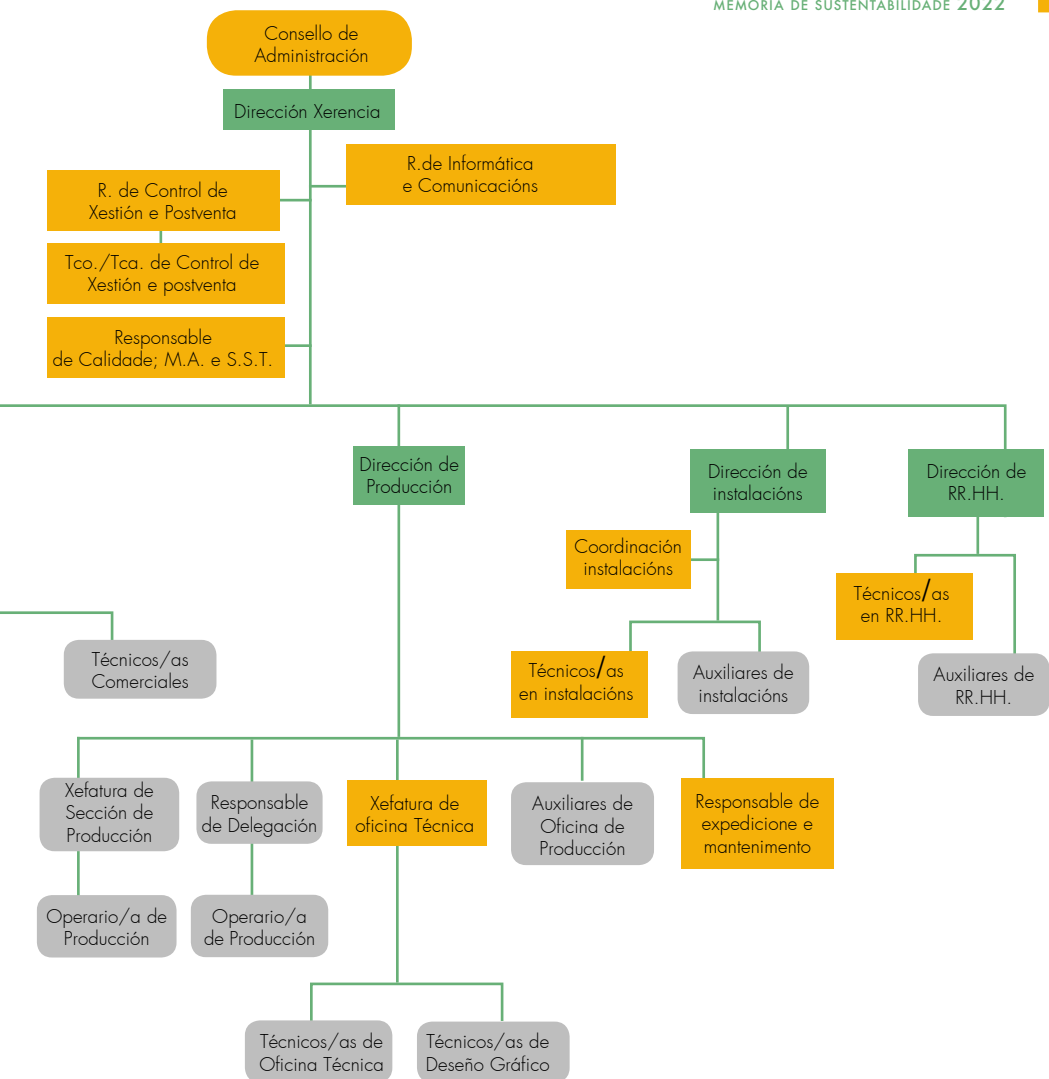
Todos Gómez S.L. comprométese e insta a todas as persoas que forman parte do persoal a:

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

3.3 Organigrama e estrutura de goberno



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



Membro do Comité de Dirección

Posto ocupado por varias persoas

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

► Na Xunta Xeral de Socios expresan os propietarios, polo principio maioritario, a súa vontade. Á Xunta Xeral compéttelle 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.

► **O Comité de Calidade** réunese unha vez ao trimestre cun enfoque de mellora continua e xestión por procesos. Analiza os indicadores, revisa o estado dos obxectivos de calidade en vigor establecidos na revisión de dirección, as non conformidades, a retroalimentación de clientes e comunicacións de partes interesadas así como as accións para abordar riscos e oportunidades. As súas decisións plámanse 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 establecidos na revisión de dirección, as non confor-

midades, a retroalimentación de clientes e 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 intégranlo os dous delegados de prevención, a dirección de produción e a dirección de instalacións. Participan como convidados a dirección xerencia e a persoa responsable de calidade, medio ambiente e SST.

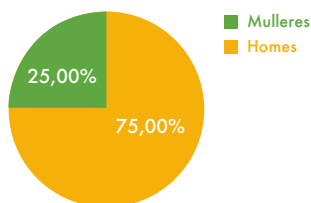


3.4 Máximo órgano de goberno

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, 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; dous son mulleres e seis homes

■ Composición consello de administración



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

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

A figura do **Conselleiro Delegado** ten como funcións, entre outras representar á sociedade xudicial e extraxudicialmente, contratar e despedir a toda clase de persoal, administrar os bens sociais, celebrar actos e contratos que vinculen á entidade e conceder, modificar e revogar toda clase de apoderamentos. Con todo, quedan excluídas das facultades conferidas para o exercicio polo Conselleiro Delegado, por si só: decisións de persoal que afecten 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. Estas limitacións non causarán efectos fronte a terceiros.

► Función

O Consello de Administración é o órgano colexiado que rexe e administra a vida da sociedade. O presidente, secretario e vogais deste órgano, carecen de funcións executivas reservándose ditas facultades ao Conselleiro Delegado.

Á hora de execución das funcións dos órganos de goberno e coa finalidade de evitar conflitos de interese na Xunta Xeral de Socios así como no Consello de Administración, 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 un dos Directores con obxectivos asignados (Responsables de Departamento, Dirección/Xerencia e todas as persoas integrantes de cada Comité) elaborará os plans de acción que sexan necesarios para a execución do indicado pola Dirección Xerencia na súa revisión periódica. En todos os plans de acción deben figurar os seguintes datos: que se vai a facer, indicando como se integrarán estas accións nos procesos de negocio, que recursos se requirirán, quen será responsable, cando se finalizará, podendo empregarse un Diagrama de Gantt ou similar para secuenciarlo no tempo e, como se avaliarán os resultados, incluíndo, cando cumpra, o seguimento dos indicadores asociados.

Antes da posta en marcha de calquera plan de acción, 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 2024, 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, medio ambiente e corrupción entre outros
- ▶ 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 bo goberno. 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 (por primeira vez na memoria para 2022) 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). En 2023 esta memoria será verificada externamente por un terceiro independente.

Neste sentido, o informe de progreso de Pacto Mundial elabórase de forma colaborativa polos departamentos de Administración involucrados coa axuda da persoa Responsable do Cumprimento Legal da Entidade. Unha vez elaborado o Informe, o conselleiro delegado avalía e autoriza a súa publicación

- ▶ Por último, e no marco do Regulamento Comunitario de Ecoxestión e Ecoauditoría, a organización, baixo a supervisión do conselleiro delegado, publica cada ano na súa páxina web unha **DECLARACIÓN AMBIENTAL** verificada, tamén, externamente. Trátase dun completo informe, que recolle: a política de empresa, a descrición do sistema ambiental da organización, evolución nos últimos sete anos dos aspectos ambientais significativos para a compañía, obxectivos ambientais e información sobre o comportamento de Toldos Gómez respecto ás 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.

No momento de redacción deste informe, a empresa está en fase de deseño dunha nova páxina web destinada á comercialización de produtos fabricados con restos de produción e outros materiais que ata o de agora se xestionaban como residuo, baixo a marca **MOHEVA**. Con esta iniciativa preténdese que a compañía avance na economía circular e a sustentabilidade.



► A comercialización dos seus produtos realizase, ademais de polos canles tradicionais, a través de catro páxinas 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.



► **Confeción de textiles técnicos.** Confeción 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 camiión 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:

- ▶ **En provedores:** 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 provedores.
- ▶ **En transporte:** consumo de combustible e emisións.

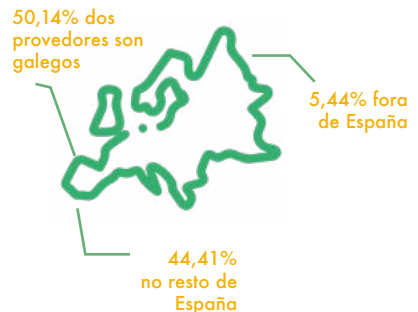
- ▶ **En centro produtivo Toldos Gómez:** consumos de recursos non renovables, xeración de residuos, seguridade e saúde do persoal.
- ▶ **Instalación:** riscos de traballo en altura, residuos xerados durante a instalación.
- ▶ **Clientes:** posibilidade de xeración de residuos (lona, aluminio) finalizado o ciclo de vida do produto.

- ▶ Durante o ano 2022 realizáronse compras a 349 provedores, estando situados o 50.14 % na Comunidade Autónoma Galega, o 44.41 % no resto de España e o 5.44 % fóra de España.

Os provedores dados de alta no ano 2022 ascenden a 31; deles, son provedores locais 7 (domiciliados na provincia da Coruña).

O importe total de pedidos a provedores no ano 2022 ascende a 2.723.185 €; deles o importe que corresponde a provedores locais é de 649.420 €..

Ubicación provedores



4.0 _

GRUPOS DE INTERESE E CANLES DE DIÁLOGO



4.1 Grupos de interese

► A compañía identificou como grupos de interese os seguintes:



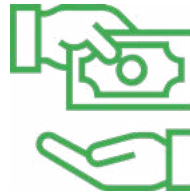
Familia propietaria



Sociedad



Provedores



Provedores de capital



Propiedad



Persoas traballadoras



Cientes

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 dos clientes como un obxectivo prioritario. Rexistramos sistematicamente todas as reclamacións e felicitacións recibidas deste grupo de interese e estamos atentos e contestamos todas as mensaxes recibidas a través de redes sociais. A clientela pode comunicar calquera inquietude crítica ou impacto negativo mediante a páxina web de <https://www.toldosgomez.com>. Ademais, e tal e como prevé a lexislación, os clientes teñen á súa disposición follas de reclamacións.

► Persoas traballadoras:



As persoas traballadoras manteñen periodicamente entrevistas persoais e individuais coa Dirección da empresa. Para todas as novas incorporacións elabórase un plan de acollida que inclúe unha entrevista co director xerente, a designación dun titor e a entrega dun Manual de Acollida no que se recolle información práctica para as persoas que forman parte de TGM –Toldos Gómez, tamén desde o punto de vista da sustentabilidade. Existen ademais listas de WhatsApp e correo para facilitar a comunicación fluída e bidireccional, así como un boletín interno, unha intranet e un buzón de suxestións físico, existente para o Protocolo de acoso, pero aínda non funcional para todos os impactos negativos que comuniquen os grupos de interese; aínda que no ano 2023, habilitárase tamén unha canle ética na páxina web.

Está establecido un sistema de avaliación do desempeño (SED TGM) no que se lle proporciona a todo o persoal, con ánimo construtivo, e escoitando ao seu parecer, información sobre o cumprimento dos seus obxectivos e puntuación nunha serie de competencias. Os máximos órganos de goberno da sociedade tamén serán avaliados mediante un Sistema de avaliación de desempeño, o cal se levará a cabo cunha periodicidade anual. A diferenza doutro persoal, o Director Xerente da empresa será sometido a unha avaliación de desempeño cun “modelo de 360º”. Na devandita avaliación valóranse 3 competencias, 3 obxectivos e 2 valores corporativos.

Desde o ano 2020 realízanse reunións de maneira regular e periódica (con carácter trimestral) coa Representación Legal das Persoas Traballadoras, nas que tratar todos aqueles temas que se consideren de relevancia tanto para a RLPT como para a Dirección da compañía e facer un balance da marcha da empresa.

Cando se considera necesario, realízanse enquisas entre o persoal, xa sexa para avaliar o clima laboral ou a súa satisfacción, ou por outras cuestións. En 2021, coa colaboración do servizo de prevención alleo, levou a cabo unha consulta anónima sobre riscos psicolóxicos e sociais cunha participación do 65,22 %. En 2023 realizouse unha enquisa ao persoal con motivo da elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades, sendo a participación de 45,83%.

Coa finalidade de detectar impactos negativos reais e potenciais, habilitáanse canles de diálogo coas persoas traballadoras, ben a través da avaliación de desempeño, ou ben a través da entrevista de acollida ou de saída (no caso

de que unha persoa cause baixa voluntaria na empresa). Devanditas canles contribúen a un emprego estable de calidade e fortalecen a captación de talento, a cal se ve reforzada. Nos Comités de Seguridade e Saúde Laboral, as persoas traballadoras, a través dos Delegados de Prevención realizan suxestións que sempre que é posible, incorpóranse á operativa da empresa.

► 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 e realízase un seguimento da lexislación vixente para garantir o seu cumprimento. A empresa mantén un compromiso coas necesidades da sociedade para o que realiza constantes reunións con entidades locais (asinando patrocinios e colaboracións) e anualmente vístase ao alcalde de Arzúa para entregarlle a Memoria de Sustentabilidade e coñecer as inquietudes e melloras que poida trasladar. Derivadas destas reunións trásládanse impactos negativos reais e potenciais e adóptanse medidas existentes ou novas que poidan xurdir. A finalidade é a mellora, evolución e a obtención de beneficios para a sociedade e iso conséguese coa contratación de persoas traballadoras situadas no contorno da sede social da empresa, provedores locais, patrocinios, e realización de actividades, como pode ser a Carreira Clásica TGM.

► Propiedade



As persoas propietarias expresan a súa vontade a través da Xunta Xeral de Socios. Durante o ano 2022 houbo unha reunión.

► Familia propietaria



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

► Provedores (subministradores e contratistas)



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

► Provedores de capital



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

Os grupos de interese revisaranse cada ano. Relaciónanse a continuación, as principais necesidades e expectativas para cada unha das partes interesadas, así como a canle de comunicación empregado.

Grupos de interese

Canles de diálogo

Grupos de interese

Cientes

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.

Persoas empregadas

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

Persoas propietarias

Xunta Xeral de Socios

Familia propietaria

Consello de familia

Provedores (suministradores e contratistas)

Avaliación anual

Provedores de capital

Envío de información económica financeira
 Operativa diaria
 Persoal

4.3 Conflitos de interese

Coa finalidade de evitar conflitos de interese, elaboráronse determinados textos que deben rexer as relacións dos grupos de interese, poñéndose ao dispor dos mesmos os documentos correspondentes.



► 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, provedores, 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 entrégase sistematicamente a todo o persoal e establece o cumprimento da normativa legal vixente, esixíndose o desempeño das tarefas con integridade e honestidade, e manter estes principios nas relacións internas e externas. O Código de Conduta insérese dentro do Manual de Acollida, que é un documento informativo que se entrega a cada persoa traballadora no momento da súa incorporación e que contén información da empresa en todos os seus aspectos (recursos humans, código de conduta, calidade, prevención e xestión ambiental).



► Protocolo Familiar:

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



► Regulamento do Consello de Administración

aprobado en reunión do Consello de Administración o día 30 de marzo do ano 2012. No seu artigo 29 sobre posibles conflitos de intereses, explica que cada conselleiro deberá absterse de asistir e intervir nas deliberacións que afecten a asuntos nos que se ache directa ou indirectamente involucrado, en por si ou través de familiares ata o segundo grao de parentesco e tampouco poderá realizar directa ou indirectamente transaccións profesionais ou comerciais coa Sociedade, a non ser que informe anticipadamente da situación de conflito de intereses e o Consello aprrobe 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 comunicada unha inquietude negativa, analizarase polo Comité de Calidade, o cal procurará adoptar as medidas que eviten novas queixas ou reclamacións.

5.0 _

O NOSO COMPROMISO COS 10 PRINCIPIOS DO PACTO MUNDIAL



5.1 Respecto polos dereitos humans (Principios 1 e 2)



► Riscos relativos aos Dereitos Humanos

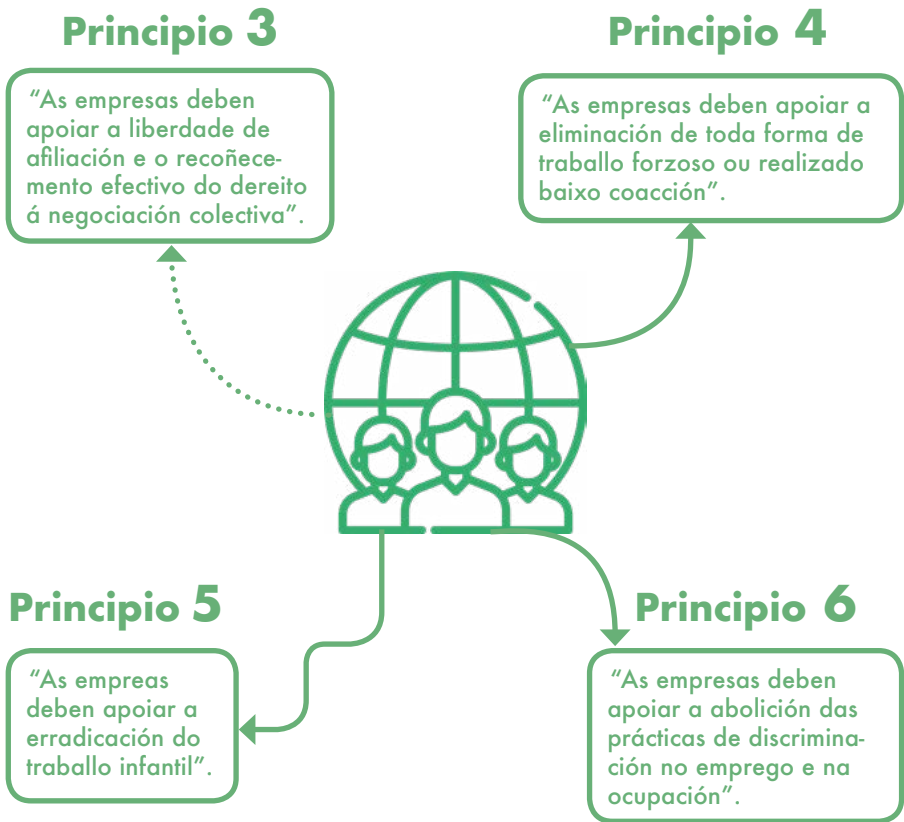
A empresa non conta con man de obra infantil nin somete a nin somete a ningún traballador a traballos forzosos.

► Avaliación de provedores

Todos os nosos provedores atópanse situados na Unión Europea ou o Reino Unido, entendemos que cumpren a legalidade vixente nos devanditos territorios e que, por tanto, respectan os Dereitos Humanos.

Todos os nosos provedores foron avaliados con carácter previo á contratación ou, ben de forma anual, se a empresa subministradora xa se atopaba rexistrada. Lémbrese a todas as empresas provedoras de material, o compromiso de calidade e medio ambiente que rexe a actividade de Toldos Gómez S.L. en toda a súa cadea de valor. O provedor ademais de cumprimentar un cuestionario con obrigacións neste sentido, obrígase a remitir os Certificados de Calidade e Medio Ambiente nos que están certificados.

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

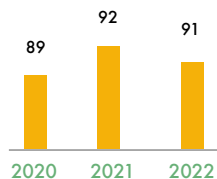


► Número de persoas empregadas e cambios significativos:

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 ao 31 de decembro de 2020, 2021 e 2022:

• N° de empregados/as:

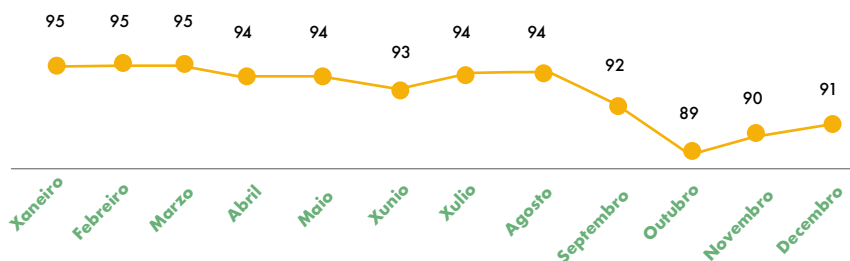
O cadro de persoal diminúe nunha persoa respecto ao ano anterior. .



Existen diversas dificultades na captación do talento con motivo das específicas funcións que realizan algunhas persoas traballadoras, como son: instaladores, operarios e operarias de máquinas que requiren formación previa de soldadura de lona, de corte de lona e tecidos similares.... Neste sentido, fortalécese este punto coa formación específica para a execución destas funcións, levando a cabo cada persoa unha carreira profesional interna na empresa.

No ano 2022 houbo 10 persoas que, por diversos motivos, causaron baixa na entidade (5 son homes e 5 mulleres). As causas de ditas baixas foron: 5 baixas voluntarias, 2 despedimentos, unha invalidez permanente e unha finalización de contrato. En consecuencia, a puntuación de rotación corresponde a 10.75, que incrementase de forma significativa respecto á do ano anterior.

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

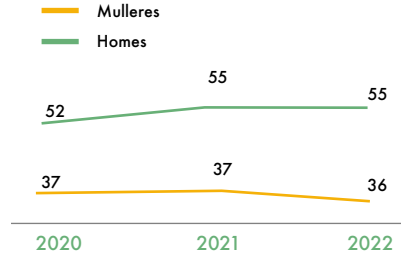


A diferenza de anos anteriores, a estacionalidade que provocan algunhas das nosas liñas de negocio non aparece claramente reflectida na gráfica de persoas contratadas, xa que desde o inicio do ano, o número é alto debido á carga de traballo arrastrada de meses anteriores. No último trimestre, como é habitual, o número redúcese.

► Perfil do cadro de persoal

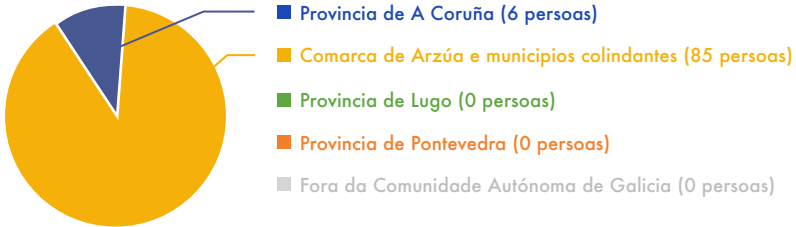
• **Xénero:** a porcentaxe de **homes sobre o total do persoal aumenta lixeiramente do 59,78% ao 60,44%**. Consecuentemente o de mulleres descende pouco máis dun punto desde o 40,22% ao 39,56%.

■ Cadro persoal por sexo



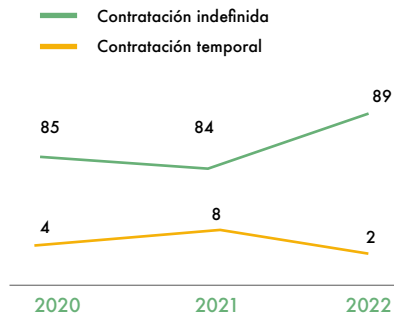
No ano 2022, ao igual que en anos anteriores, as persoas traballadoras de Toldos Gómez S.L. distribúense xeograficamente como seguen.

• Número de persoas traballadoras por REXIÓN



• **Tipo de contrato:** a contratación indefinida xa habitualmente en niveis moi altos, incrementábase en 6,50 puntos alcanzando o 97,80% do total do persoal. A aposta pola estabilidade no emprego maniféstase de maneira evidente. Ademais, seguimos apostando por facilitar a inclusión dos mozas e mozos ao mundo laboral, e en 2022 continuamos impulsando acordos de colaboración con entidades da contorna para a realización de prácticas dos seus alumnos e alumnas.

■ Tipo de contrato

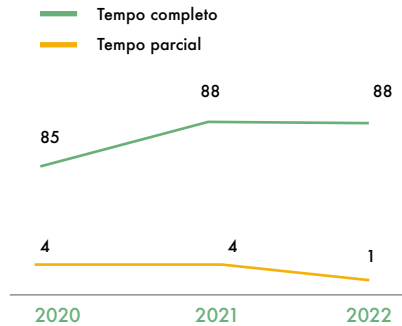


No ano 2022, a entidade Toldos Gómez S.L., conta con persoas que non son traballadoras da entidade pero o seu traballo está controlado pola organización: dúas persoas como bolseiras e un consultor externo.

Respecto dos altos executivos (entendendo como alto executivo aquela persoa que se rexe por un contrato de alta dirección) destaca unha persoa, que coincide co Conselleiro Delegado.

• **Xornada de traballo:** En canto ao tipo de contrato segundo o tempo de traballo, practicamente incrementábase lixeiramente a porcentaxe do persoal que ten xornada completa, pasando do 95,65 % ao 96,70% do total*.

■ Cadro persoal por tipo de contrato



*Non existen diferenzas de prestacións a persoas empregadas a tempo completo que non se dan a persoas empregadas a tempo parcial ou temporais.

► **Convenio Colectivo**

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

• O Convenio Colectivo non introduce dereitos máis favorables que os establecidos na lexislación aplicable, polo que, na súa falta, as

melloras son introducidas pola propia empresa (medidas de conciliación, retribución variable e outros beneficios sociais que será explicados ao longo deste documento).

• **Prazos de aviso mínimo sobre cambios operacionais:** O Convenio Colectivo con carácter xeral prevé un prazo de aviso previo/previo aviso de 15 días; con todo, 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:

As remuneracións de todas as persoas traballadoras (altos directivos, mandos intermedios e resto do persoal) analízanse na auditoría retributiva realizada de forma anual.

En canto aos membros do Consello de Administración (máximo órgano de goberno da sociedade) debemos distinguir entre os conselleiros e conselleiras dominicais (que representan á propiedade e cuxo cargo ostentan de forma gratuíta dos conselleiros externos que perciben unha remuneración mensual fixa establecida pola Xunta Xeral de Socios e Socias. A remuneración do Conselleiro Delegado debe aprobala

► Beneficios sociais



• Existe unha **póliza de seguros a favor do persoal 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 traballadores os **servizos de asesoramento xurídico** do seu departamento legal. Ao longo do ano 2022 recibiron asesoramento 16 persoas.

• Así mesmo, Toldos Gómez ofrece aos seus traballadores o **servizo gratuíta de confesión da declaración da renda (incluídos cónxuxes ou parella)**. No ano 2022 utilizaron este servizo un total de 42 persoas

igualmente a Xunta Xeral de Socios e consta dunha parte fixa e outra variable, que depende do resultado económico da sociedade.

• A ratio de compensación anual calcúlase segundo a retribución anual da persoa mellor pagada da organización fronte á mediana da compensación total anual de todos as persoas traballadoras (excluída a persoa mellor pagada). Corresponde a 4,31 puntos e sobe lixeiramente sobre o ano anterior; concretamente, a ratio da porcentaxe de incremento da compensación total anual é de 14,63%.

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

• Acordos con empresas para que os traballadores teñan descontos na adquisición dos seus produtos ou servizos. Todas as persoas traballadoras son beneficiarias.

• Cesta de Nadal. Todas as persoas traballadoras son beneficiarias.

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

• Entradas gratuítas para os partidos que disputen go locais algúns dos clubs deportivos que patrocina a empresa. 7 persoas beneficiáronse diso.

• 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. Todas as persoas traballadoras son beneficiarias.

• Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situacións xustificadas, previa aprobación pola dirección. Utilizaron este servizo 20 persoas ao longo do ano 2022.

► Igualdade de oportunidades, prevención de 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. Con este motivo, a empresa establece políticas que integran a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e colectivo LGTBI sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seo da compañía, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da súa política corporativa e de recursos humanos.

O Código de Conduta e o Protocolo de acoso intégranse dentro do manual de acollida que se entrega ás novas incorporacións.

O PLAN DE IGUALDADE

Ten como obxectivos específicos incorporar a perspectiva de xénero á xestión empresarial garantindo a igualdade de trato e oportunidades en mulleres e homes no acceso, selección, contratación, promoción, formación e demais condicións laborais. Ademais, promoverase a conciliación da vida familiar, persoal e laboral fomentando con iso a corresponsabilidade. Promoveranse accións de sensibilización e formación ao persoal e velarase pola neutralidade na imaxe que proxecta a organización. Estes obxectivos xerais concrétanse a través dunha serie de obxectivos específicos e medidas centradas en ámbitos concretos no propio documento.

No mes de outubro de 2022, procédese á adaptación e actualización do II Plan de Igualdade co obxectivo de dar resposta ás novas actualizacións legislativas - Real Decreto 901 e 902 de 2020 polos que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, e de igualdade retributiva entre mulleres e homes -.

No ano 2023 apróbase e rexístrase no REGCON o III Plan de Igualdade co código 15103292112023.



**Ano 2022: Adaptación
do II Plan de Igualdade**
**Ano 2023: Aprobación
e rexistro do III Plan de
Igualdade**

O PROTOCOLO DE ACOSO

Ten como 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, así como o establecemento dun procedemento interno, sumario e rodeado das garantías de confidencialidade que a materia esixe, co fin de canalizar as queixas que poidan producirse e propiciar, se é posible, a súa solución dentro da compañía.

Desde o ano 2017 Toldos Gómez, S.L. conta cun Protocolo de actuación en caso de acoso ou discriminación que incorporou ao seu Código de Conduta e trasladou a todo o seu persoal naquel momento.



No ano 2022 NON se tramita ningunha denuncia que implique a activación do Protocolo de Acoso

► Formación

A formación segue sendo un dos piares das nosas políticas de recursos humanos. Como tal, conta cun indicador específico no noso sistema de calidade (% de persoas que reciben formación), cun valor mínimo aceptable (15%) e seguimento semestral.

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.



A formación e desenvolvemento do persoal da empresa teñen como obxectivo principal o potenciar as habilidades do persoal e aumentar os coñecementos técnicos dos seus colaboradores/as para que poidan desenvolver as súas tarefas actuais e/o futuras.

No cadro seguinte resúmense tanto o tipo de formación realizada ao longo do ano 2022, como o sexo das persoas receptoras da mesma:

NÚMERO DE PERSOAS QUE RECIBIRON FORMACIÓN NO ANO 2022	Nº DE PERSOAS	MULLERES		HOMES	
		Nº	%	Nº	%
No último ano	244	81	33,20%	166,00	68,03%
No ano anterior	118	25	21,19%	93,00	78,81%
Nº de horas dedicadas á formación no último ano/ persoa	14,75	5,61	38,02%	9,14	61,98%
Nº de horas dedicadas á formación durante a xornada de traballo	1342	510,25	38,02%	831,75	61,98%
Nº de horas dedicadas á formación fóra da xornada de traballo	0	0	0,00%	0,00	0,00%

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSOAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PERSOAS	MULLERES		HOMES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Igualdade de oportunidades	6	6	100,00%	0	0,00%	F-Xefaturas superiores (17%)/ E. Tec superiores (83%)
Absentismo laboral	2	1	50,00%	1	50,00%	F-Xefaturas superiores (50%)/ E. Tec superiores (50%)
Riscos Psicosociais	1	1	100,00%	0	0,00%	E. Tec superiores (100%)
PRL específico instalación	2	0	0,00%	2	100,00%	C2-1 Oficialía (100%)
PRL específico produción	1	0	0,00%	1	100,00%	C2-1 Oficialía (100%)
PRL PEMP	4	0	0,00%	4	100,00%	D- Xefaturas técnicas de equipo (25%) / C2-1 Oficialía (50,5%) / B-Especialista (25%)
Traballo en equipo	6	1	16,67%	5	83,33%	F- Xefaturas superiores (17%) E- Tec superiores (83%)
PRL traballo en alturas	1	0	0,00%	1	100,00%	C2-1 Oficialía (100%)
Xestión de ferramentas de tarificador	1	1	100,00%	0	0,00%	D- Xefaturas técnicas de equipo (100%)
PRL construción básico de 60 horas	1	0	0,00%	1	100,00%	B-Especialista (100%)
PRL carretilla elevadora	2	0	0,00%	1	50,00%	C2-2 Oficialía/C2-1 Oficialía
Captación de clientes a través de web	2	0	0,00%	2	100,00%	C1-1 Oficialía (100%)
Formación ferramenta de fichaxe (Tántice)	3	3	100,00%	0	0,00%	E. Tec superiores (33%)/ A-Auxiliar (33%)/ D- xefatura técnica de equipo (33%)
Iniciación á efectividade persoal con método Poher	6	1	16,67%	5	83,33%	F- Xefaturas superiores (17%)/E- Tec superiores (83%)
PRL risco eléctrico	7	0	0,00%	7	100,00%	B-Especialista (42%)/ C1-2-Oficialía (58%)

CURSOS REALIZADOS NO ÚLTIMO ANO E PERSOAS QUE PARTICIPARON	Nº DE PER-SOAS	MULLERES		HOMES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Formación interna: criterios de traballo	14	0	0,00%	14	100,00%	D- Xefaturas tec de equipo (14%) / E-Tec superiores (14%) / C1-1 Oficialía espec(14%) / C1-2 Oficialía (58%)
Procesos e materiais téxtiles	1	0	0,00%	1	100,00%	C1-1 Oficialía (100%)
RCP	89	35	39,33%	54	60,67%	Todas as persoas traballadoras
Xornada TGM (traballo en equipo, coordinación, igualdade)	87	33	37,93%	54	62,07%	Todas as persoas traballadoras
Formación interna do posto	8	0	0,00%	8	100,00%	B-Especialista (50%) / C2-1 Oficialía(37,5%)/C2-2 oficialía (12,5%)

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

- En horario laboral
- No propio centro de traballo

Todos Gómez, S.L. compensa aquelas que non poden realizarse en horario laboral con horas de descanso, e sempre que é posible realizaas 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, entusiasmo, traballo en equipo etc., se reúnen 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 sostible.

En concreto, grazas a consultarías 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 obrigacións ASG e no desenvolvemento da RSE) as persoas integrantes do Comité de Dirección, así como do departamento legal e de Recursos Humanos, teñen a oportunidade de asistir a formacións neste sentido con frecuencia.

► Conciliación

En Toldos Gómez, S.L. cremos que o noso persoal debe 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 aos persoas traballadoras, así como conciliar imperativos económicos e benestar.

Dentro das nosas políticas de Responsabilidade Social Empresarial trataremos de potenciar aquelas medidas que van nesta liña e 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 das nosas persoas traballadoras.

O Plan de Igualdade actualmente en vigor inclúe de maneira específica 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 viventes 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 da contorna próxima que, por imprevistas e excepcionais, requiren unha maior dispoñibilidade do traballador ou cambios na súa distribución habitual da xornada: **2 Persoas.**

2 Traballo a tempo parcial:

adaptar a distribución da xornada ás necesidades de conciliación dos traballador **2 Persoas.**

3 Permiso parental:

Ninguna persona

4 Xornada laboral reducida:

As persoas poden traballar menos horas ao día ou á semana se acceden a ter unha retribución proporcionalmente inferior: **2 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 persoal.**

6 Programa de xestión de reunións:

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

7 Abandono do lugar de traballo por unha emerxencia familiar:

Os traballadores 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 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 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 **3 Persoas.**

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 en outubro de 2022 realizáronse 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 gozar de polo 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 2022 producíronse sete **accidentes de traballo con baixa**, os tipos de lesión foron:

- Escordaduras e torceduras. 5 casos
- Fracturas pechadas. 1 caso
- Outros tipos de feridas e lesións superficiais. 1 caso

• Os días perdidos foron 188*

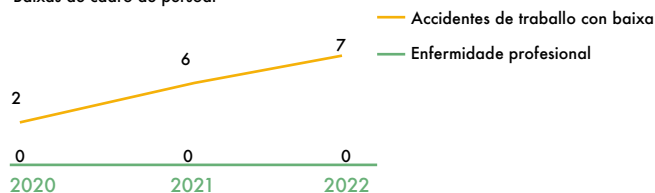
**os días de baixa considéranse días naturais de baixa, non días laborables.

• Non houbo ningunha **enfermidade profesional**.

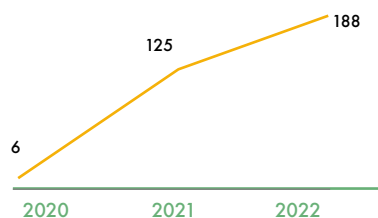
• O número de baixas no persoal aumentou un 16,67% no último ano, pasando de 6 a 7, sendo 4 por accidente no posto de traballo e 3 en desprazamento. Con iso o Índice de incidencia pasou de 65,57 en 2021 a 75,27 en 2022, e o índice de frecuencia de 37,47 a 43,01.

• O número de días perdidos por baixas aumentou un 50,40%, debido a que as baixas foron ocasionadas por accidentes máis graves que no período anterior, pasando o índice de gravidade de 0,78 a 1,16 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 réxese pola ISO 45.001, 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 de SST 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 avalíaranse os riscos que poidan provocar aos traballadores 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.
- Os traballadores, ademais de incorporar as actividades de Prevención e Protección como parte das súas tarefas, adquiren o dereito para ser consultados e a ter unha participación activa na mesma a través dos Delegados de Prevención de acordo ao indicado no seu nomeamento.
- A Dirección e os postos intermedios contarán co apoio e asesoramento do Servizo de Prevención Alleo co que contratase a actividade preventiva.
- Sendo estas as liñas básicas, ao longo do documentación de prevención achegada polo SPA defínense as funcións e responsabilidades en Prevención.

Ademais, o Sistema de Xestión da Saúde e Seguridade no traballo asegura unha correcta consulta e participación do persoal a través do Comité de Seguridade e Saúde así como da participación das persoas traballadoras a través da súa caixa de correos de suxestións ou das inquietudes que se expoñan ao traballador designado. En congruencia con todo o exposto, o SST 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 SST 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 vixente. Para iso, a persoa encargada da Coordinación de Actividades Empresariais ademais de remitir á empresa externa a documentación que esixan, solicitará toda a documentación necesaria que avalíe os riscos nas instalacións externas así como as medidas que a empresa deberá adoptar con respecto dos seus traballadores. 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.



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

A avaliación de riscos é a actividade fundamental para deseñar e desenvolver o sistema de xestión de seguridade e saúde laboral, sendo unha actividade imprescindible para previr os danos de forma eficaz logrando unha planificación da acción preventiva e, permitindo establecer as medidas necesarias para garantir a seguridade e saúde laboral das persoas traballadoras, minimizando as lesións e a deterioración da saúde. En toda avaliación determinaranse e avaliarán todos os riscos existentes pois só dispoñendo desta información poderanse establecer as medidas preventivas necesarias. Unha vez establecidas ditas medidas, haberá que comprobar que garanten un maior grao de protección da seguridade e saúde laboral dos traballadores.



As avaliacións de risco serán realizadas polo Servizo de Prevención Alleo e utilizarase o procedemento achegado por este Servizo. Avaliaranse os riscos dos postos vixentes así como os postos de traballo de nova creación e efectuarase unha actualización e seguimento da avaliación de riscos coa finalidade de que este documento reflicta a realidade vixente en cada momento.

Por outra banda, no que respecta á **investigación de accidentes** ou incidentes, procederase, se é de aplicación, de acordo ao indicado no PLAN DE EMERXENCIA e, informárase o Responsable de Calidade, Medio ambiente e SST co fin de que inicie a investigación correspondente coa participación dos traballadores e involucrando a outras partes interesadas pertinentes, así como ao técnico asignado 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.

Contempla os seguintes obxectivos:

- Coñecemento dos feitos
- Dedución das causas produtoras do suceso.
- Eliminación de causas para evitar a súa repetición.
- Aproveitar a experiencia para a prevención.

É unha das técnicas que permite extraer unha información útil coa que establecer dentro dun programa preventivo unha serie de accións concretas para reducir uns determinados tipos de accidentes para o que se terán en conta na análise trimestral dos mesmos.



► 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 axeitada en materia preventiva realizáronse as xornadas evidenciadas no cadro de formación referenciado no apartado 5.2. Cumprimento das normas laborais.

Información

A información aos traballadores 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 ás 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.

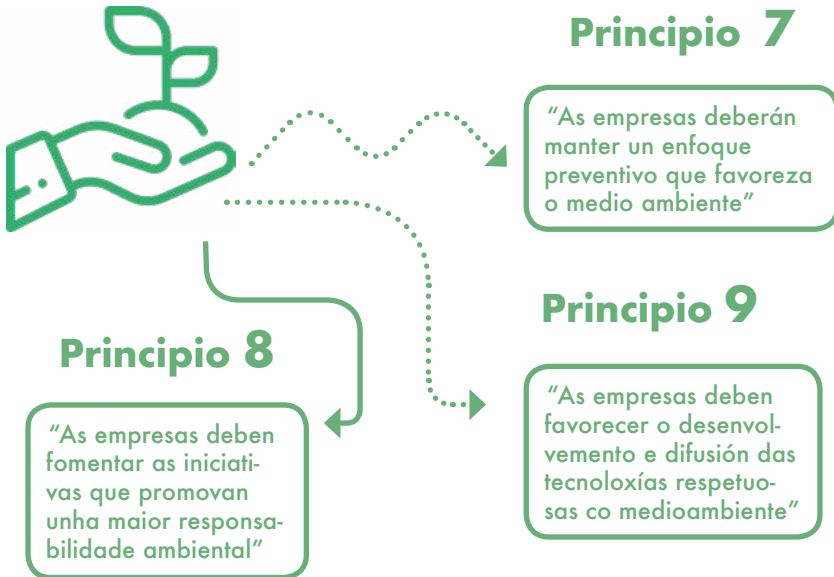
Ademais, nos comités de seguridade e saúde revisaranse os posibles temas de información, tales como avaliacións de riscos, novos proxectos, índices de acidentabilidade, etc. así como unha avaliación de se se cumpre o establecido no plan de prevención.

Para a prevención ou mitigación dos impactos negativos para a saúde dos traballadores leva a cabo un seguimento de formación e información dos mesmos. Así tamén, procédese á consulta aos traballadores en materia de SST, segundo de explicará a continuación.

A consulta ás persoas traballadoras en materia de SST realizarase dacordo co disposto na normativa de prevención de riscos laborais, consultando decisións relativas á planificación e á organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías, a organización e o desenvolvemento das actividades de protección á saúde e prevención dos riscos profesionais na empresa – incluída a designación das persoas encargadas nas medidas de emerxencia-, así como calquera outra acción que poida ter efectos substanciais sobre a seguridade e saúde das persoas.



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

Todos 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 2022 contéñense na Declaración Ambiental, conforme EMAS, correspondente á devandita anualidade¹

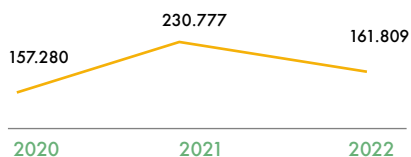


1. Materiais

O papel

O papel consumido pola compañía descendeu un 29,89% en 2022 con motivo da dixitalización paulatina da documentación.

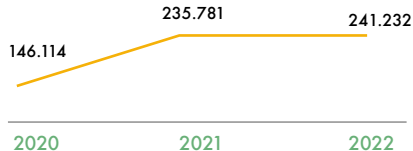
■ Papel consumido (folios A4)



A lona

A lona é a principal materia prima empregada no proceso de produción. No ano 2022 o seu consumo incrementouse nun 2,31%.

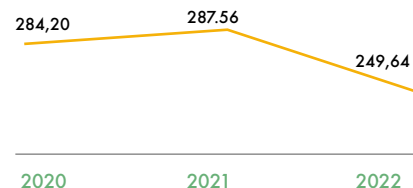
■ Consumo de lona (m²)



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)



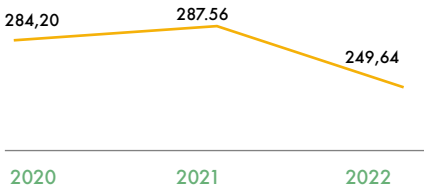
¹- Na declaración ambiental analízanse máis indicadores (como por exemplo, pintura, disolvente...). Para máis información, convén revisar a Declaración Ambiental do ano 2022 .



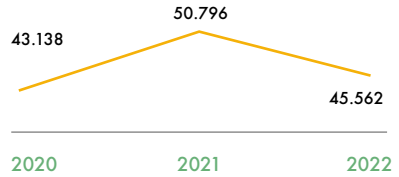
3. Efuentes e Residuos

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

■ Volumen total de vertidos (m³)



■ Residuos totais xenerados (kg)



Os residuos son xestionados por xestores autorizados.

A xeración de residuos pódese detallar da seguinte forma:

XERACIÓN DE RESIDUOS		2020	2021	2022	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	4510 kg	12080 kg	5210 kg	-56.87%
	Chatarra de ferro e aceiro	10610 kg	5880 kg	6240 kg	6.12%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	14 kg	9 kg	49 kg	444.44%
	Envases vacíos metálicos contaminados	142 kg	154 kg	237 kg	53.90 %
MATERIAL IMPREGNADO					
RESIDUOS	Residuos de papel e cartón	6.690 kg	6.570 kg	5.389 kg	-17.98 %
	Residuos de plástico	3.960 kg	5.680 kg	5.230 kg	-7.92 %
	Residuos inertes industriais	5.817 kg	7.663 kg	10.207 kg	33.20 %
	Residuos sólidos urbanos	7.463 kg	12.715 kg	12.900 kg	1.45 %
VEHÍCULOS AO FINAL DA SÚA VIDA ÚTIL		3.890 kg	0 kg	0 kg	0,00%
RESIDUOS TOTAIS XENERADOS		43.138 kg	50.796 kg	45.562 kg	-10,30%

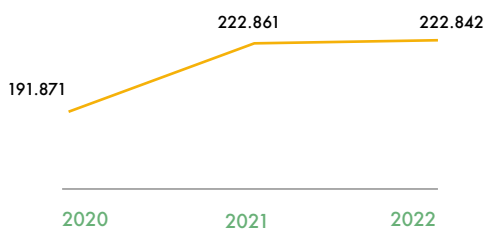


4. Enerxía

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

En canto ao consumo de electricidade nos centros, descendeu un 0,01% no último ano.

■ Electricidad consumida nos centros de produción (KWh)



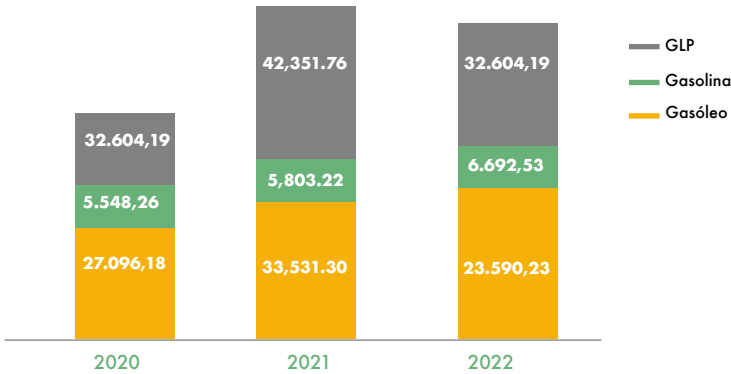


5. Transporte

A nosa frota dispón de 8 vehículos propulsados por GLP, combustible máis ecolóxico. Isto fixo que o consumo de gasóleo e por tanto as emisións asociadas diminúan, debido ao uso de GLP no seu lugar, que é ecolóxico e as emisións asociadas de NOx CO₂ son moi baixas, o que axuda a mellorar a calidade do aire de núcleos urbanos. No seguinte cadro pode verse a evolución no últimos tres anos do consumo de cada tipo de combustible:

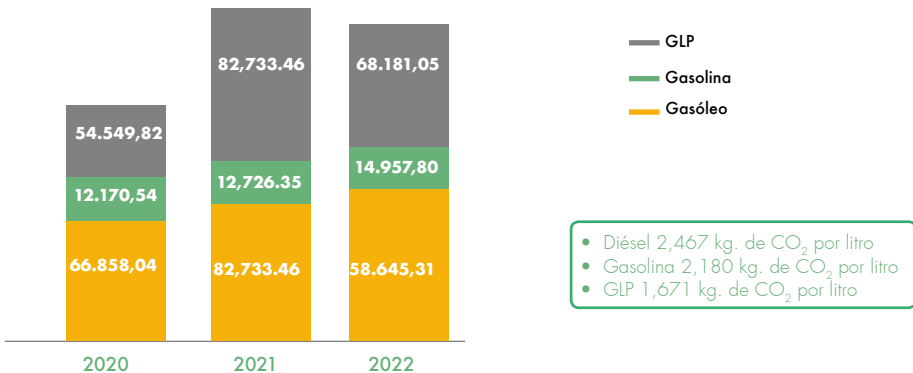
No seguinte cadro pode verse a evolución no últimos tres anos do consumo de cada tipo de combustible:

■ Consumo de combustibles (l)



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

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





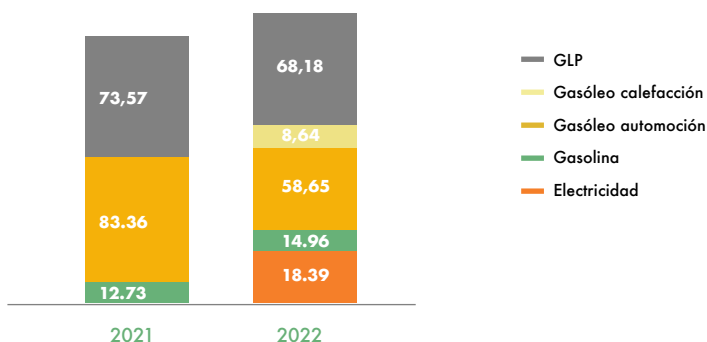
6. Cambio climático

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.

No ano 2022 descendeu nun 0,64% o total de emisións.

■ Emisiones derivadas da nosa actividade (Tn CO₂ Eq)



7. Cumprimento regulamentario

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 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.

- O Consello de Administración reunido o día 30 de marzo do ano 2012, aproba un Regulamento que rexe as normas, relacións e comportamento dos membros do Consello de Administración.

- 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 en acta do 24 de marzo do ano 2023.

- 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 realízase 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.



► **Incidencias e non conformidades:**

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

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



6.0

COMPROMISO CO DESENVOLVIMENTO LOCAL



6.1 Desenvolvemento do compromiso local

No ano 2022 das 91 persoas que había ao 31 de decembro, 85 persoas teñen o seu domicilio no municipio de Arzúa e arredores.

Durante o ano 2022 realizáronse compras a 349 provedores, estando situados o 50,14% na Comunidade Autónoma Galega, o 44,41% no resto de España e o 5,44% fóra de España.

O importe total de pedidos cursados a provedores no ano 2022 ascende a 2.723.185€; deles o importe que corresponde a provedores da provincia da Coruña é de 649.420€.



6.2 Colaboracións e acción social

► Carreira Clásica

Desde o ano 2017 TGM – Toldos Gómez organiza 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 10 de setembro de 2022 volveu celebrar a carreira no seu formato presencial, reuníndose 325 persoas rexistradas (146 nos 10 quilómetros da proba absoluta, e 178 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 del Baloncesto (CAB)
- Club de Fútbol O Pino
- SD Compostela
- CSD Arzúa
- Club Natación de Arzúa
- Arzúa Club de Fútbol Femenino
- Escuelas deportivas de Arzúa (EDA)
- Leis Pontevedra Fútbol Sala.
- Liga Gallega de Traineras
- Cabo de Cruz Boiro Voleibol
- SD Touro
- S.D. Río Sar
- Real Federación Gallega de Vela
- Club de Hockey Raxoi
- S.D. Pontecarreira
- Down Coruña

► **Afiliación a 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

Índice de contenidos GRI

TGM – Toldos Gómez elaborou o informe conforme aos Estándares GRI para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2022 e o 31 de decembro de 2022.

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 2022 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 2022 será verificado en novembro do ano 2023, por un terceiro independente -AENOR.



ESTÁNDAR	CONTIDO	INFORMACIÓN ADICIONAL	PÁXINA
GRI 1 Fundamentos			
GRI 2 Contidos xenerales			
1. LA ORGANIZACIÓN E AS SÚAS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES			
2-1	Detalles organizacionais		7-8, 22-24, 60
2-2	Entidades incluídas na presentación de informes de sustentabilidade		7-8
2-3	Período obxecto do informe, frecuencia e punto de contacto		7-8, 72
2-4	Actualización da información	Non se identificaron en períodos anteriores información con necesidades de correccións ou cambios nos métodos de medicións	7-8
2-5	Actualización da información	Declaración verificador	71
2. ACTIVIDADES E PERSOAS TRABALLADORAS			
2-6	Actividades e persoas traballadoras		8, 28-29
2-7	Empleados		39-43
2-8	Trabaxadores que non son empregados		41
3. GOBERNANZA			
2-9	Estructura de gobernanza e composición		18-23
2-10	Designación e selección do máximo órgano de goberno		23-24
2-11	Presidente do máximo órgano de goberno		25
2-12	Función do máximo órgano de goberno na supervisión da xestión dos impactos		24-25
2-13	Delegación da responsabilidade de xestión dos impactos		26
2-14	Función do máximo órgano de goberno na presentación de informes de sustentabilidade		26
2-15	Conflitos de interese		35
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		32-33
2-17	Coñecementos colectivos do máximo órgano de goberno		23-25, 45 a 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
2-23	Compromisos e políticas	21, 60
2-24	Incorporación de los compromisos e políticas	20-22 , 31-33, 60
2-25	Procesos para remediar os impactos negativos	31-33, 60
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramento e plantexar inquietudes	20-21, 31-33
2-27	Cumprimento da lexislación e as normativas	59
2-28	Afiliación a asociacións	63

5. PARTICIPACIÓN DOS GRUPOS DE INTERESE

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

► GRI 3 TEMAS MATERIAIS

3-1	Proceso de determinación dos temas materiais	12
3-2	Lista de temas materiais	12
	Emprego de calidade estable e seguro	8, 32-35, 21, 40-43,60
	Atención ao cliente e relacións cos grupos de interese	14, 21, 34,46, 61
	Responsabilidade na xestión do talento	21, 37, 41-42, 45
	Conciliación, igualdade e diversidade laboral	8, 21, 43-48
	Dereitos humanos, cumprimento e bo goberno	8, 21,27, 31-35, 60
3-3	Xestión de temas materiais	14-16, 24, 26-27, 31-35
	Xestión do cambio climático e a contaminación	15-16, 59
	Cadea de valor eficiente e responsable	29,37, 34-35
	Xestión de recursos e residuos	15-16, 29, 56-57
	Desenvolvemento de comunidades e apoio local	29, 33, 43-44, 62

► GRI 200 Cuestións económicas		
► GRI 201 Desempeño económico		
201-1	Valor económico directo xerado e distribuído	7,63
► 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	63
► GRI 204 Prácticas de Adquisición		
204-1	Proporción de gasto en provedores locais	63
► GRI 205 Anticorrupción		
205-1	Operacións avaliadas para riscos relacionados coa corrupción	27, 60-61
► GRI 300 Cuestións ambientais		
► GRI 302 Enerxía		
302-1	Consumo enerxético dentro da organización	57-58
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	57-58
► 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.
► GRI 305 Emisións		
305-1	Emisións directas de GEI (alcance 1)	58-60
305-2	Emisións indirectas de GEI ao xerar enerxía (alcance 2)	58-60
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	58-60

► GRI 306 Residuos		
306-2	Xestión de impactos significativos relacionados cos residuos	14-17 56-57
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 provedores		
308-1	Novos provedores que pasaron filtros de avaliación e selección de acordo cos criterios ambientais	33, 63
308-2	Impactos ambientais negativos na cadea de subministro e medidas tomadas	En 2022, non se identificaron provedores con impactos ambientais negativos. 33, 63
► GRI 400 Cuestións sociais		
► GRI 401 Empleo		
401-1	Novas contratacións de persoas empregadas e rotación de persoal	39-42
401-2	Beneficios para as persoas empregadas a tempo completo que non se da ás persoas empregadas a tempo parcial ou temporais	39-42
401-3	Permiso parental	48
► GRI 402 Relacións traballador-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	14-18, 50-52
403-2	Identificación de perigos, avaliación de riscos e investigación de incidentes	50-52
403-5	Formación de traballadores 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	50-52
403-8	Cobertura do sistema de xestión da saúde e a seguridade no traballo	○ Sistema de Xestión e Seguridade no traballo cubre a todas as persoas empregadas da compañía. 50-52
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	45-47
404-2	Programas para mellorar as aptitudes das persoas traballadoras e programas de axuda á transición	45-47
404-3	Porcentaxe de persoas traballadoras que reciben avaliacións periódicas do desempeño e desenvolvemento profesional	32,42
► GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades		
405-1	Diversidade en órganos de goberno e persoas traballadoras	24-26
► GRI 406 No discriminación		
406-1	Casos de discriminación e accións correctivas emprendidas	43-44
GRI 407 Liberdade de asociación e negociación colectiva		
407-1	Operacións e provedores cuxo dereito á liberdade de asociación e negociación colectiva podería estar en risco	63
GRI 408 Traballo infantil		
408-1	Operacións e provedores con risco significativo de casos de traballo infantil	63
GRI 409 Traballo forzoso ou obrigatorio		
409-1	Operacións e provedores con risco significativo de casos de traballo forzoso ou obrigatorio	63
GRI 412 Avaliacións de dereitos humanos		
412-1	Operacións sometidas a revisións ou avaliacións de impacto sobre os dereitos humanos	37-38, 63
GRI 413 Comunidades locais		
413-1	Operacións con participación da comunidade local, avaliacións de impacto e programas de desenvolvemento	63
GRI 414 Avaliación social dos provedores		
414-1	Novos provedores que pasaron filtros de selección dacordo cos criterios sociais	63
414-2	Impactos sociais negativos na cadea de suministro e medidas tomadas	33- 35
GRI 418 Privacidade del cliente		
418-1	Reclamacións fundamentadas relativas a violacións da privacidade do cliente e de perda de datos do cliente	60- 61


Aínda que se teñen en conta criterios de responsabilidade social na avaliación dos provedores, durante o ano 2022 non se contabilizaron baixo este criterio.

Declaración do verificador

Esta memoria de sustentabilidade 2022 foi verificada por un terceiro independente –AENOR– nos días 14 e 15 de novembro do ano 2023, tal e como consta na declaración seguinte:



AENOR
Confía



**VERIFICACIÓN DA
INFORME SOBRE SUSTENTABILIDADE**



VMS-2023/0037

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 SOSTIBILIDADE 2022 TGM-TOLDOS GÓMEZ**

Período cuberto polo informe entre: **Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022**

Enderezo en: **RAÍDO, SAN - SAN VICENTE DE BURRES, 15819 - ARZÓA (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 ARZÓA - C/ TALABARTEROS, PARCELA 11-13, 15810 - ARZÓA (A CORUÑA)

Data da primeira emisión: 2023-12-01





Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

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

Ubicación 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

981500202

rse@toldosgomez.com



TOLDOS GÓMEZ