



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2016

## Mensaje del Director

### **Renovación del compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial**

Cuando se va a cumplir nuestro primer año de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, hacemos un balance muy positivo. Este compromiso, comunicado públicamente, con el desarrollo sostenible a través de los 10 principios del Pacto Mundial, ha servido de aliciente a toda la organización para ser mejores profesionales y ver en nuestro trabajo diario una contribución a hacer del mundo un lugar mejor para nosotros mismos, y las generaciones venideras.

Es para mi un orgullo encabezar este informe de progreso renovando el compromiso de TGM\_Toldos Gómez con los 10 principios del pacto mundial: en lo sucesivo, como en este último año nos servirán de guía para hacer de nuestra empresa una organización sostenible.



Esteban Raposo Gómez

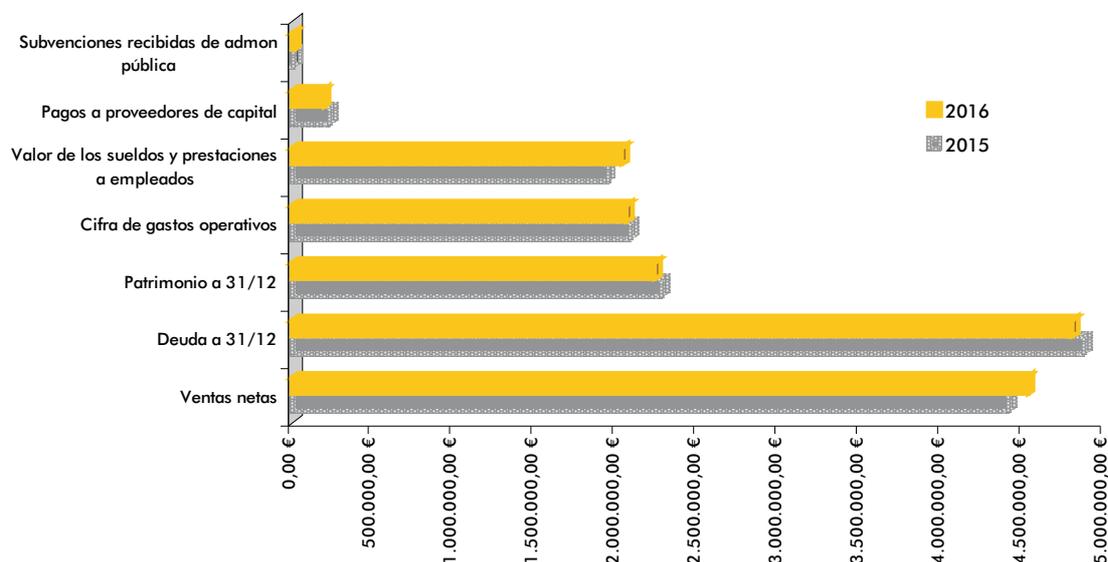
## Índice

Resumen del año 2016	5
Histórico del avance en Sostenibilidad	6
Hoja de ruta próximos años	6
TGM-Toldos Gómez, la empresa	7
Misión, visión, valores	7
Organigrama y estructura de gobierno	7
Actividad	8
Cadena de valor	8
Grupo de interés y canales de diálogo	10
Principios Derechos Humanos. 1 2	12
Riesgos relativos a los derechos humanos.	13
Principios Normas Laborales. 3 4 5 6	14
Nº empleados y cambios significativos	15
Perfil de la plantilla	16
Convenio Colectivo	16
Beneficios sociales	17
Prevención del acoso	17
Igualdad	18
No discriminación	18
Formación	19
Conciliación	20
Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales	22
Principios Medio Ambiente. 7 8 9	23
Sistemas de gestión ambiental	24
Indicadores y resultados mediambiente	24
Evaluación de Proveedores	28
Principios Anti Corrupción. 10	30
Buen gobierno y lucha contra la corrupción	31
Compromiso con el desarrollo local	31

## Resumen del año 2016

Las principales magnitudes económicas del año 2016 son las siguientes:

	2015	2016
- Ventas netas	4.401.122,74€	4.525.324,03 €
- Deuda a 31 de diciembre	4.865.001,24€	4.800.265,39 €
- Patrimonio a 31 de diciembre	2.271.634,66€	2.228.616,92 €
- Cifra de gastos operativos	2.079.245,94€	2.054.867,06 €
- Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	1.935.719,71€	2.026.334,39 €
- Pagos a proveedores de capital	227.954,37€	198.010,52 €
- Subvenciones recibidas de administraciones públicas	10.000 €	15.200 €



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

- Adhesión al pacto mundial de naciones unidas
- Realización de una encuesta de clima laboral y otras mejoras en la comunicación con el grupo de interés "empleados".

## Histórico del avance en sostenibilidad

En 2011 nuestra empresa elaboró su primera Memoria de Sostenibilidad conforme a la guía G3 de G.R.I., esta memoria se refería al período de enero a diciembre de 2010 y fue verificada externamente por AENOR.

En abril de 2016 se elaboró la segunda Memoria de Sostenibilidad, utilizando el modelo PRO RSE de la Xunta de Galicia y referida al período de enero a diciembre de 2015. Esta memoria no fue verificada externamente.

Ahora presentamos nuestra tercera memoria de sostenibilidad, con datos de enero a diciembre de 2016, que servirá de informe de progreso para el Pacto Mundial de Naciones Unidas, con la vocación de continuar cada año elaborando y publicando nuestra memoria de sostenibilidad.

## Hoja de ruta próximos años

La empresa cuenta con un plan de acción en materia de Responsabilidad Social para el período 2017-2019. Este plan prevé 21 acciones agrupadas en cuatro ejes: modelo de gestión responsable, gestión responsable del equipo humano, compromiso con la sociedad y respeto por el medio ambiente.

# TGM - Toldos Gómez, la empresa

## Misión, visión, valores

Nuestra misión es confeccionar e instalar una amplia gama de soluciones utilizando como materia prima lona y otros materiales:

- A medida para cada cliente
- Con una gran calidad, y
- Desde una posición de liderazgo en el mercado

Nuestra visión es mantener nuestra posición de liderazgo en Galicia y otros países en todas nuestras actividades, ganando continuamente cuota de mercado en el resto de España, comprometiéndonos con el enfoque al cliente, la mejora continua y el desarrollo sostenible.

Los valores que nos inspiran son:

- Espíritu de servicio. Tener la voluntad de brindar un servicio que entusiasme al cliente interno y externo. Implica un interés sincero por los demás, mantener una actitud abierta y mostrar disponibilidad para atender las necesidades del otro.

- Trabajo en equipo. Trabajar juntos para alcanzar una visión común. Implica unir las aptitudes de los miembros de la empresa potenciando sus esfuerzos y aumentando la eficacia de los resultados.

- Responsabilidad Social. Se entiende como una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios, y que se refleja en la incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés. Conlleva un modelo de gestión que persigue la sostenibilidad y ser socialmente responsable.

- Excelencia. Organizar, planificar y gestionar todos los ámbitos y procesos de la empresa para alcanzar resultados excelentes. Conlleva evaluar regularmente los logros alcanzados y adoptar estrategias y acciones de mejora continua.

- Integridad. Capacidad de actuar de acuerdo con lo que se dice o se considera importante. Implica actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar.

## Organigrama y estructura de gobierno

Toldos Gómez, S.L. es una sociedad limitada de carácter familiar, con protocolo familiar inscrito en el Registro Mercantil. Está regida por un Consejo de Administración del que forman parte nueve consejeros, tres de los cuales son externos a la familia propietaria e independientes. De los miembros del Consejo de Administración, dos son mujeres y siete hombres.

## Actividad

TGM Toldos Gómez es una empresa familiar radicada en Arzúa dedicada a la fabricación e instalación de:

- Sistemas de Protección solar, todo tipo de soluciones para proteger del sol su hogar o negocio, creando nuevos espacios que proporcionan confort e intimidad.
- Todo tipo de lonas para la industria, confección industrial a medida con un proceso productivo altamente automatizado (corte asistido por ordenador, soldadura por alta frecuencia, etc.).
- Impresión digital y rotulaciones, con vinilo de corte o pintura sobre diversos tipos de lona, papel, vinilo, soportes rígidos y semirígidos. Gran formato.
- Cintas de trincaje y elevación, cintas para la sujeción y elevación de cargas (eslingas) utilizando poliéster de alta tenacidad, con o sin accesorios metálicos.
- Carpas y estructuras, cenadores, carpas plegables, estructuras con lona para parkings, carpas de hierro o aluminio. Para crear espacios o como reclamo publicitario.
- y Lonas para el transporte, lonas para camión o remolque; nos adaptamos a cualquier tipo de carrocería y contamos con una amplia red de asistencia para reparaciones.

Las marcas con las que opera son TGM - Toldos Gómez, pancarta.com y eslinga.net



## Cadena de valor

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



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

- En proveedores: consumo de materias primas y otros recursos no renovables en su proceso productivo, generación de residuos, relaciones laborales de los proveedores con sus trabajadores, subcontratistas y proveedores.
- En transporte: consumo de combustible y emisiones
- En centro productivo Toldos Gómez: consumos de recursos no renovables, generación de residuos, seguridad y salud del personal.
- Instalación: riesgos de trabajo en altura, residuos generados durante la instalación.
- Clientes: posibilidad de generación de residuos (lona, aluminio) finalizado el ciclo de vida del producto

Durante el año 2015 se realizaron compras a 335 proveedores, estando ubicados el 52% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 42% en el resto de España y el 7% fuera de España.

# Grupos de interés y canales de diálogo

## Grupos de interés

La compañía ha identificado como grupos de interés los siguientes:

- Clientes,
- Empleados,
- Propietarios,
- Familia propietaria,
- Autoridades Locales,
- Proveedores

## Canales de diálogo

Como consecuencia de la implantación de políticas de sostenibilidad y responsabilidad social, Toldos Gómez ha mejorado los mecanismos de diálogo existentes con sus grupos de interés y establecido otros nuevos.

Para los clientes, Toldos Gómez tiene implantado y certificado externamente un sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001, tratando de hacer las cosas bien a la primera y considerando la satisfacción del cliente como un objetivo prioritario. Registramos sistemáticamente todas las reclamaciones y felicitaciones recibidas de este grupo de interés.

Medimos la satisfacción de nuestros clientes a través de encuestas, dirigidas a todos los clientes que adquieran un producto o servicio. El sistema de generación de cuestionarios es automático (las preguntas varían en función del producto vendido o de la forma de entrega). El cuestionario se imprime en el reverso de cada albarán, siempre y cuando al cliente no se le haya emitido una encuesta en el último año.

El número de encuestas respondidas frente al número de emitidas supone un 12,88%. Aunque supone una mejora frente a datos histórico (un 6,97% en el año 2015) seguimos trabajando para obtener cada vez más respuestas.

A la pregunta "Valoración global de nuestro servicio de 1 a 5", el 5 es la respuesta mayoritaria con un 80,58% de respuestas.

Los empleados, a lo largo del período reportado mantuvieron entrevistas personales e individuales con la Dirección de la empresa. En octubre de 2016 se llevó a cabo un estudio de clima laboral, con cuestionarios anónimos cubiertos por el personal y entrevistas cualitativas con trabajadores de todas las áreas.

El porcentaje de participación en los cuestionarios fue de un 83,33% y el nivel de satisfacción global por pertenecer a la empresa se cifra en un 7,23 sobre 10.

Los propietarios expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios.

En cuanto a la Familia Propietaria, el protocolo familiar vigente establece la existencia de un Consejo de Familia.

Por lo que respecta a las Autoridades Locales y la administración en general, se realiza un seguimiento de la legislación vigente para garantizar su cumplimiento y relación directa con organismos y autoridades de ámbito local.

Se realiza una evaluación anual de los proveedores, con traslado a los mismos de las incidencias más relevantes detectadas durante dicha evaluación.

# DERECHOS HUMANOS

- 1 “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”
- 2 “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

## Riesgos relativos a los Derechos Humanos

La empresa no cuenta con mano de obra infantil ni somete a ningún trabajador a trabajos forzosos.

### **Evaluación de proveedores**

Todos nuestros proveedores se encuentran ubicados en la Unión Europea o el Reino Unido, entendemos que cumplen la legalidad vigente en dichos territorios y que, por tanto, respetan los Derechos Humanos.

# NORMAS LABORALES

- 3 “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”
- 4 “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”
- 5 “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”
- 6 “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

## Número de empleados y cambios significativos

Para comprobar su evolución, la información que se presenta a continuación compara para cada indicador los datos de enero de 2016 y de enero de 2017.

Nº de empleados: Se incrementa la plantilla de trabajadores en una persona.

	<u>2016</u>	<u>2017</u>
PLANTILLA	79	80

A lo largo del año las variaciones fueron las siguientes:

<u>AÑO 2016</u>	<u>PLANTILLA</u>
ENERO	79
FEBRERO	79
MARZO	81
ABRIL	80
MAYO	81
JUNIO	83
JULIO	83
AGOSTO	83
SEPTIEMBRE	83
OCTUBRE	79
NOVIEMBRE	80
DICIEMBRE	80

La tasa de rotación es muy baja, siendo la causa principal de las ligeras variaciones que se producen en el número de empleados la temporalidad derivada de la estacionalidad de nuestras principales áreas de actividad.

## Perfil de la plantilla

Género: El porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla desciende 2 puntos: del 60,75% al 58,75%. Consecuentemente el de mujeres sube desde el 39,25% al 41,25%

	2016	2017
HOMBRES	48	47
MUJERES	31	33

Tipo de contrato: Prácticamente se mantiene el porcentaje de contratación indefinida, aunque con un leve incremento (del 92,40% pasa al 92,50%)

	2016	2017
INDEFINIDOS	73	74
TEMPORALES	6	6

En cuanto al tipo de contrato según el tiempo de trabajo, casi un 94% de la plantilla tiene jornada completa.

	2016	2017
TIEMPO COMPLETO	74	75
TIEMPO PARCIAL	5	5

## Convenio Colectivo

En la empresa rige el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (código de convenio 99004975011981) suscrito el 30 de julio de 2015 y publicado en el BOE de 21 de agosto de 2015.

## Beneficios sociales

Existe una póliza de seguros a favor de la plantilla de personal (Seguro colectivo de accidentes), en virtud de la cual se les garantiza que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización. En el caso de Toldos Gómez las condiciones de esta póliza superan lo establecido en el convenio de referencia, pasando de los 9.000 € fijados por el convenio a 62.000 euros de indemnización.

La compañía ofrece de manera gratuita para el colectivo de trabajadores los servicios de asesoramiento jurídico de su departamento legal.

## Prevención del acoso

A lo largo del año 2016 la empresa elaboró un Código de Conducta que, finalmente, entró en vigor a comienzos del 2017.

Dicho Código cuenta de manera específica con un Protocolo de actuación en caso de acoso y discriminación. En él la empresa refuerza su política de no tolerar ninguna manifestación de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los empleados. Con ello pretende que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en esta empresa, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente, en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las oportunas medidas correctoras y de protección a las víctimas. Un incumplimiento de este protocolo puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido con causa.

El Protocolo recoge los siguientes puntos:

- Introducción
- Objetivo
- Definiciones de acoso
- Ámbito de aplicación y conductas contempladas
- Exclusiones
- Prohibición de represalias
- Implantación de una cultura preventiva
- Procedimiento de actuación
- Equipo de intervención
- Procedimiento de denuncia
- Vías de resolución del conflicto
- Adopción de medidas correctoras

## Igualdad

TGM – Toldos Gómez respeta firmemente la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Por ello, está comprometida con el desarrollo de las políticas de igualdad que la favorezcan y, en particular, en prestar especial atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres que contribuya a lograr la igualdad real y efectiva.

Esta inquietud la recoge de manera expresa en su Código de Conducta y está en la línea de acciones realizadas en años anteriores, tales como el Plan de Igualdad elaborado en 2009, formación específica en esta materia a una parte de la plantilla y jornadas de sensibilización en igualdad y corresponsabilidad impartidas a todo el personal.

## No discriminación

TGM Toldos Gómez está comprometido con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y en el que cada individuo tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida el acoso en cualquiera de sus formas.

Desde comienzos del año 2017 la empresa cuenta con un Código de Conducta cuyo objetivo es desarrollar y mantener un modelo de comportamiento apropiado para la empresa y sus empleados, tanto en sus relaciones internas como con otros agentes externos, como son sus proveedores y clientes.

Incluye pautas de comportamiento que son consecuentes con las políticas de la empresa y reflejan el modo en que la compañía quiere trasladar su imagen. Pretende además recordar a los empleados qué se espera de ellos y de qué manera sus acciones, apariencias, conductas y comportamientos afectan a la empresa y a su propia carrera profesional.

## Formación

La organización de programas de formación es uno de los pilares de nuestras prácticas de recursos humanos. Persiguen objetivos de mejora de aptitudes y competencias de los trabajadores. Tratando de promover un aprendizaje activo, se emplearán las diferentes herramientas y programas que encajen en cada caso.

Se establece un Plan Anual de Formación. Nuestra inquietud es mejorarlo y por ello para su elaboración se tendrán en cuenta las actuaciones que la compañía considere estratégicas y prioritarias. Se elegirán aquellas materias o especialidades que encajen con ello.

Asimismo, y como complemento a lo anterior, es intención de la Dirección implantar una encuesta de detección de necesidades de formación en la que se recogería información de las inquietudes que al respecto tiene el colectivo de trabajadores.

Los responsables de cada departamento, en colaboración con RRHH, se encargarán de evaluar los progresos realizados después de cada acción formativa.

En la actualidad la formación es uno de los procesos clave identificados dentro de nuestro sistema de calidad. Cuenta con un indicador específico (% de personas que reciben formación), con un valor mínimo aceptable y seguimiento trimestral. A lo largo del año 2016 se superó ampliamente.

Los cursos realizados a lo largo del año 2016 fueron:

CURSO / ACCIÓN FORMATIVA	FECHA	Nº ASISTENTES
P.R.L. ESPECIFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO: OFICINAS (2 HORAS)	04/01/2016	22
P.R.L. ESPECIFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO: COMERCIALES E INSTALADORES (2.5 HORAS)	07/01/2016	18
P.R.L. ESPECIFICOS DEL PUESTO DE TRABAJO: PRODUCCIÓN (2 HORAS)	07/01/2016	24
PRL. OFICINA ADMINISTRATIVO	Del 27/6/16 al 4/7/2016	2
HABILIDADES PARA LIDERAR EL CAMBIO (18 HORAS)	Del 20/05/16 al 01/07/16	6
SEGURIDAD Y MANEJO DE CARRETILLA ELEVADORA (7 HORAS)	05/10/2016	5
PRL DE 60 HORAS	Del 4 al 25/10/16	5
PRL ESPECIFICO DEL PUESTRO DE TRABAJO.	10/11/2016	1
100 DIAS LIDERANDO EL CAMBIO EN TOLDOS GOMEZ	16/12/2016	6
FORMACIÓN 5 ESES - MANDOS INTERMEDIOS	Del 19/12/16 al 24/12/2016	12
METODOLOGÍA 5 ESES - SENSIBILIZACIÓN	26/12/2016	16

## Conciliación

En TGM creemos que nuestros trabajadores deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada. No solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad y porque mejora la productividad, sino también porque tiene una incidencia positiva en la reputación de la empresa y permite atraer y motivar a los empleados, así como conciliar imperativos económicos y bienestar.

Dentro de nuestras políticas de Responsabilidad Social Empresarial trataremos de potenciar aquellas medidas que van en esta línea y estudiar, en la medida que la actividad y la situación lo permita, la progresiva implantación de otras que fortalezcan nuestra apuesta por la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de nuestros empleados.

Las políticas de conciliación con las que contamos actualmente son:

MEDIDA	OBJETO
Adaptación de la jornada laboral a circunstancias personales o familiares.	Dar respuesta a situaciones del entorno próximo que, por lo imprevistas y excepcionales, requieren una mayor disponibilidad del trabajador/a o cambios en su distribución habitual de la jornada.
Trabajo a tiempo parcial.	Adaptar la distribución de la jornada a las necesidades de conciliación de los trabajadores.
Jornada laboral reducida.	Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.
Programa de gestión de reuniones.	Celebrar las reuniones internas dentro del horario laboral establecido.
Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar	Los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.
Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.	Los empleados/as -siempre después de consultarlo con su superior directo- pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los períodos vacacionales tradicionales.
Adaptación del trabajo.	Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, el empleado/a continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente.

MEDIDA	OBJETO
Rotación del puesto de trabajo.	Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, al empleado/a se le da (temporalmente) otro puesto que se adapta mejor a la relación responsabilidad/capacidad.
Mutación del trabajo.	Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, al empleado/a se le da (temporalmente) menor carga de trabajo para la mejor relación responsabilidad/capacidad.

## Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales

A lo largo del año 2016 se produjeron dos accidentes de trabajo con baja, los tipos de lesión fueron:

- Brazo, incluida la articulación del cúbito
- Pierna, incluida la rodilla

Los días perdidos fueron 108, los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.

No hubo ninguna enfermedad profesional.

Otros indicadores de prevención de riesgos laborales para el período reportado son:

- Nº total accidentes en jornada de trabajo con baja entre número medio de trabajadores asegurados x 100.000: 2.500,00
- Nº total de días con baja de los accidentes en jornada de trabajo más los días de recaídas entre el número total de horas trabajadas x 1.000: 0,75
- Nº total de accidentes en jornada de trabajo con baja entre el número total de horas trabajadas x 1.000.000: 13,9

# MEDIO AMBIENTE

- 7 “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”
- 8 “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”
- 9 “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

## Sistemas de gestión ambiental

TGM-Toldos Gómez es una empresa preocupada y motivada por cuidar el medioambiente: en el año 2006 implantó un sistema de gestión conforme a la ISO 14001, y desde el año 2007 está adherida al sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS). El propósito de contar con un sistema de gestión ambiental conforme a estas dos normas (ISO 14001 y EMAS) es controlar y reducir el impacto de la actividad de la empresa en el medioambiente, cumplir con la legislación y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión medioambiental.

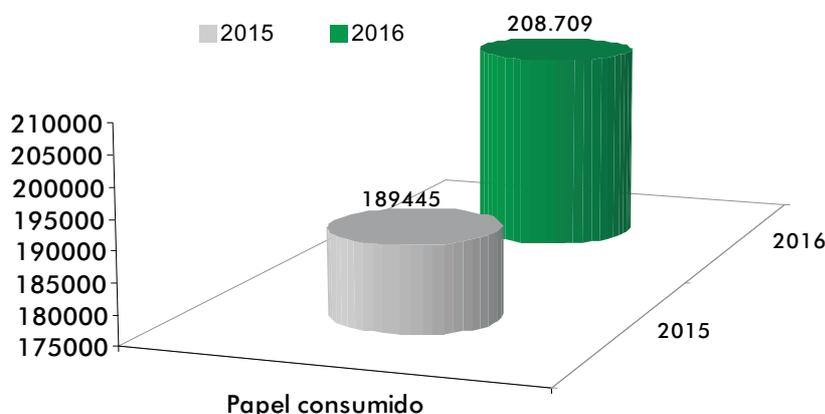
El sistema de gestión ambiental y su conformidad con los referentes ISO 14001 y EMAS es auditado y certificado cada año por una empresa externa.

## Indicadores y resultados medioambientales

Toldos Gómez elabora, conforme a EMAS, una completa declaración ambiental, disponible para el público en general en su página web en el apartado de sostenibilidad. A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes.

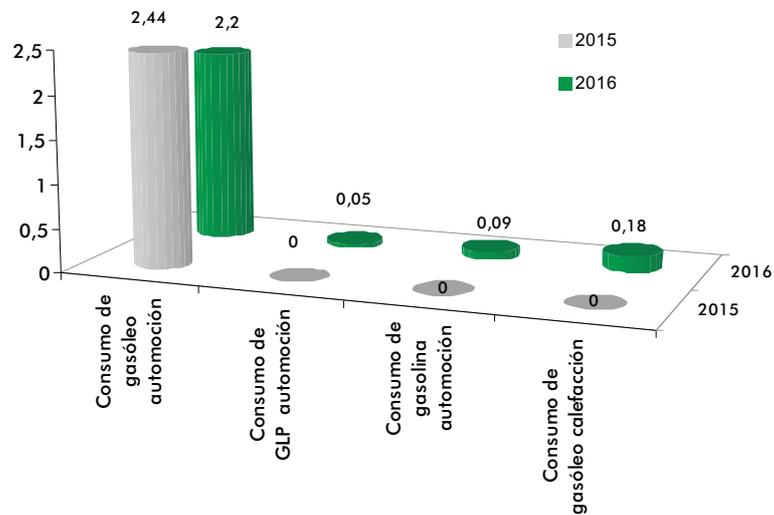
### I Materiales

	2015	2016	Unidad
- Papel consumido	189.445	208.709	folios A4

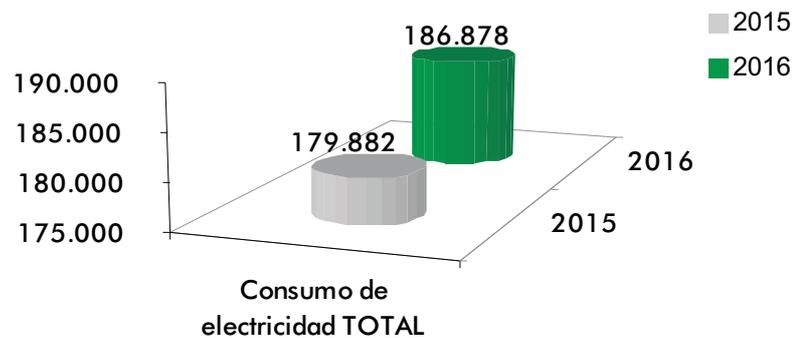


## II Energía

	2015	2016	Unidad
- Consumo de gasóleo automoción	2,44	2,20	TJ
- Consumo de GLP automoción	0	0,05	TJ
- Consumo de gasolina automoción	0	0,09	TJ
- Consumo de gasóleo calefacción	0	0,18	TJ

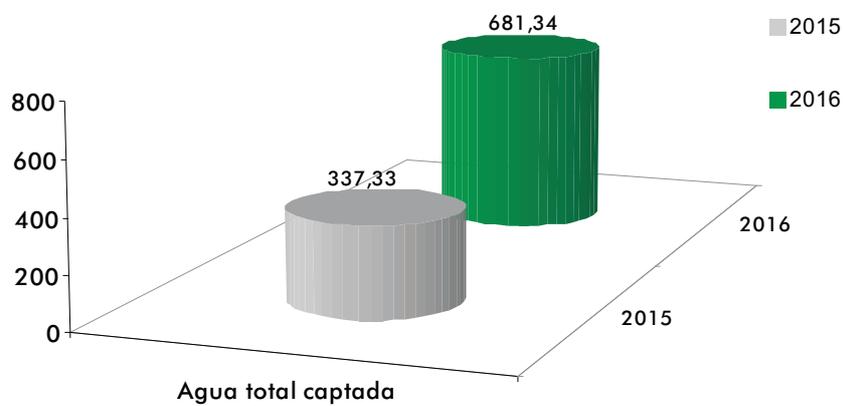


	2015	2016	Unidad
- Consumo de electricidad en Arzúa (2 centros de trabajo), Bergondo, Santiago y Lalín	179.882	186.878	kwh



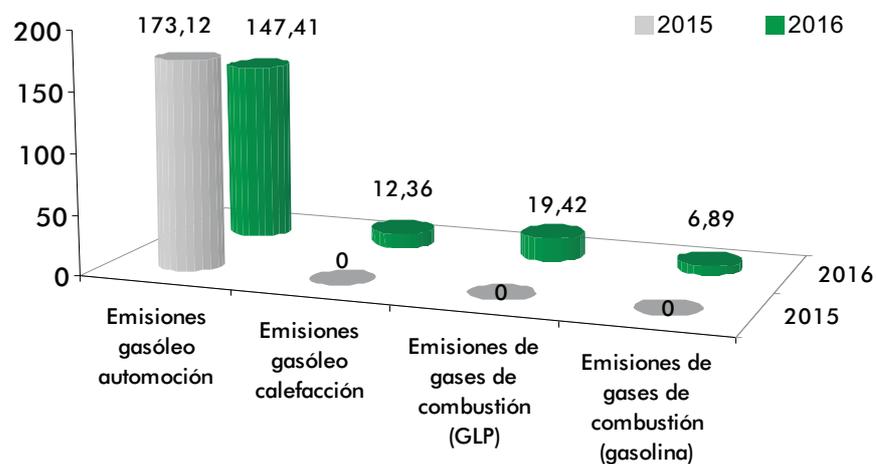
### III Agua

	2015	2016	Unidad
- Agua total captada	337,33	681,34	m <sup>3</sup>



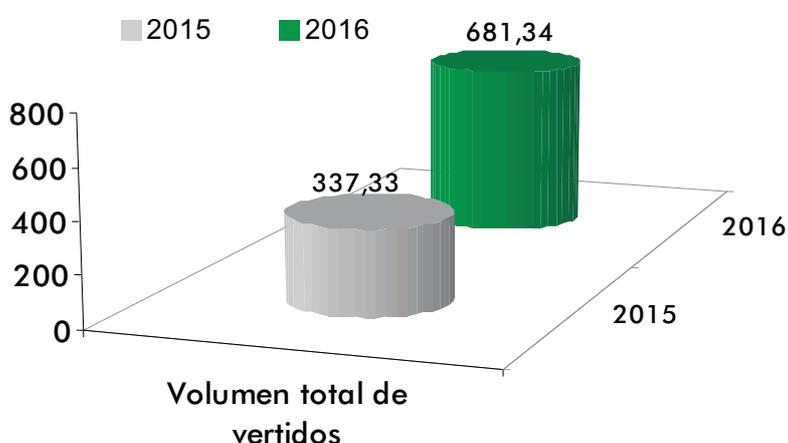
### IV Cambio climático

	2015	2016	Unidad
- Emisiones gasóleo automoción	173,12	147,41	Tn CO2 Eq
- Emisiones gasóleo calefacción	0	12,36	Tn CO2 Eq
- Emisiones de gases de combustión (GLP)	0	19,42	Tn CO2 Eq
- Emisiones de gases de combustión (gasolina)	0	6,89	Tn CO2 Eq

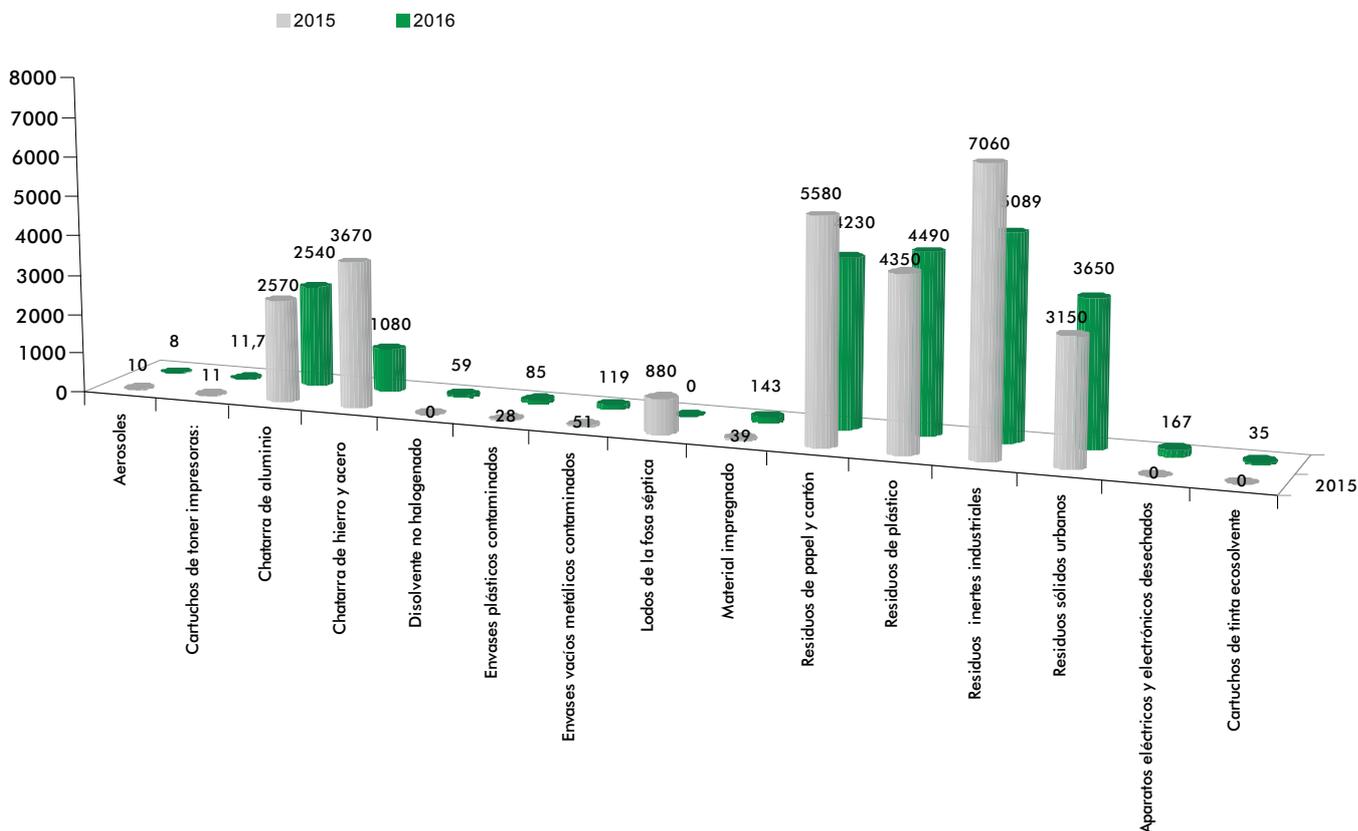


## V Efluentes y Residuos

	2015	2016	Unidad
- Volumen total de vertidos	337,33	681,34	m <sup>3</sup>



	2015	2016	Unidad
- Aerosoles:	10	8	kg.
- Cartuchos de toner impresoras:	11	11,7	kg.
- Chatarra de aluminio:	2570	2540	kg.
- Chatarra de hierro y acero:	3670	1080	kg.
- Disolvente no halogenado:	0	59	kg.
- Envases plásticos contaminados:	28	85	kg.
- Envases vacíos metálicos contaminados:	51	119	kg.
- Lodos de la fosa séptica:	880	0	kg.
- Material impregnado:	39	143	kg.
- Residuos de papel y cartón:	5580	4230	kg.
- Residuos de plástico:	4350	4490	kg.
- Residuos inertes industriales:	7060	5089	kg.
- Residuos sólidos urbanos:	3150	3650	kg.
- Aparatos eléctricos y electrónicos desechados:	0	167	kg.
- Cartuchos de tinta ecosolvente:	0	35	kg.
- Vehículos al final de su vida útil:	820	8830	kg.



## VI Cumplimiento regulatorio

- No hemos sido multados
- Cuantía total de la multa 0 €

## VII Transporte

- Nos planteamos en 2016 el objetivo de incorporar a la flota 2 vehículos propulsados por GLP para reducir el consumo de combustible en un 1,5% y el de las emisiones de CO<sub>2</sub> en un 6%.

Al final se llegaron a comprar 4 furgonetas de GLP lo que supuso una reducción del 6,91% en el consumo de gasóleo automoción y del 10,40% en las emisiones.

## Evaluación de proveedores

A todos los nuevos proveedores se les solicita que firmen un documento de información ambiental, periódicamente. Se dispone de una relación de proveedores y subcontratas declarados aptos por parte del gerente. En el apartado de medio ambiente se les otorga una puntuación de 0 a 4 a cada proveedor, según la siguiente escala:

- 0.- No ha devuelto firmado el documento de información ni acredita certificado.
- 1.- Ha firmado y enviado el documento de información ambiental
- 2.- Afirma estar implantando un sistema de gestión ambiental.
- 3.- Afirma tener implantado un sistema de gestión ambiental, pero no dispone de certificado.
- 4.- Dispone de un sistema de gestión ambiental, certificado por una certificadora.

Siendo el resultado de 181 puntos, desglosados de la siguiente manera:

No	$112 \times 0 = 0$
Compromiso firmado	$98 \times 1 = 98$
Sistema en proceso	$3 \times 2 = 6$
Sistema no certificado	$7 \times 3 = 21$
Sistema certificado	$14 \times 4 = 56$

# ANTICORRUPCIÓN

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

## Buen gobierno y lucha contra la corrupción

### Código ético y de conducta

A lo largo del período reportado se ha redactado un código de conducta de obligado cumplimiento para todo el personal de la organización, con un apartado de ética y otro de anticorrupción. Este código de conducta fue añadido al manual de acogida que se entrega sistemáticamente a todo el personal que se incorpora a la empresa y, adicionalmente, fue comunicado y explicado a todo el personal actual en reuniones presenciales, en la que se entregó copia del mismo.

### Incidencias y no conformidades

No se han detectado en el período reportado

## Compromiso con el desarrollo local

### Desarrollo del compromiso local

El 90% de los empleados de Toldos Gómez a 31 de diciembre de 2016 tenían su domicilio en Arzúa o su comarca.

El 43,7% de los proveedores a los que se les cursaron pedidos a lo largo del período reportado están ubicados en la provincia de A Coruña y el 54,8% tienen su domicilio en la Comunidad Autónoma de Galicia.

#### Colaboraciones y acción social

A lo largo del período reportado se han realizado aportaciones a las siguientes entidades:

- CSD Arzúa
- Club Natación Arzúa
- Club Baloncesto Sarria
- Cáritas diocesana

### Ubicación y datos de contacto

La ubicación de la sede principal de la empresa es:  
Lugar Raído, San Vicente de Burres, 15819 Arzúa, A Coruña, España.

Los datos de contacto, por si surgieran dudas sobre la memoria son:  
María del Carmen Alamancos Pampín  
Directora de Calidad, Medioambiente y Prevención  
981500202  
calidad@toldosgomez.com

[www.toldosgomez.com](http://www.toldosgomez.com)

