

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2017

TGM-TOLDOS GÓMEZ





# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2017



---

TGM-TOLDOS GÓMEZ

Septiembre 2018

---





---

## CONTENIDOS

<b>01. Mensaje del director</b> .....	5
<b>02. TMG, empresa sostenible</b> .....	6
2.1. Resumen del año 2017 .....	7
2.2. Histórico del avance en sostenibilidad .....	8
<b>03. TGM – Toldos Gómez, la empresa</b> .....	10
3.1. Misión, visión, valores .....	11
3.2. Organigrama y estructura de gobierno .....	12
3.3. Actividad .....	14
3.4. Cadena de valor .....	15
<b>04. Grupos de interés y canales de diálogo</b> .....	16
4.1. Canales de diálogo .....	17
<b>05. Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial</b> .....	18
5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2) .....	19
5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6) .....	20
5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9) .....	28
5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10) .....	35
<b>06. Compromiso con el desarrollo local</b> .....	36
6.1. Desarrollo del compromiso local .....	37
6.2. Colaboraciones y acción social .....	37



## 1.0 mensaje del director



*Muchas gracias por leer este documento, en él se cristaliza el esfuerzo de todo un año por hacer bien nuestro trabajo y contribuir así a mejorar nuestro entorno y el mundo en general. Hemos procurado hacerlo claro y accesible, y estamos abiertos a escuchar cualquier comentario o sugerencia sobre él.*

*Presentar un segundo informe de progreso nos permite dar por consolidado un modelo de gestión basado en la Responsabilidad Social e inspirado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Si en nuestro primer informe de progreso referíamos todos los indicadores al año reportado (2016) y al anterior, en esta ocasión facilitaremos los valores de los últimos tres años, y es nuestra intención continuar haciéndolo así en el futuro.*

*Las personas que formamos parte de TGM - Toldos Gómez, y yo en su nombre, renovamos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial, y confiamos en que ese compromiso se traduzca en una actividad económica sostenible. Animamos a cualquier organización preocupada por la responsabilidad social, y en especial a las pymes como nosotros, a adherirse al pacto mundial y a adoptarlo como marco de referencia en materia de sostenibilidad: no cuesta nada y aporta mucho.*

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Esteban Raposo Gómez', written in a cursive style.

**Esteban Raposo Gómez**  
Director Gerente  
TGM – Toldos Gómez

# 2.0 \_

**TMG, EMPRESA  
SOSTENIBLE**





## 2.1 Resumen del año 2017

A continuación se detallan las principales magnitudes económicas del año 2017, incluyendo los valores de dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

	2015	2016	2017
Ventas netas	4.401.122,74€	4.525.324,03€	4.486.702,84€
Deuda a 31 de diciembre	4.865.001,24€	4.800.265,39€	4.449.589,90€
Patrimonio a 31 de diciembre	2.271.634,66€	2.228.616,92€	2.223.765,62€
Cifra de gastos operativos	2.079.245,94€	2.054.867,06€	2.157.845,40€
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	1.935.719,71€	2.026.334,39€	2.103.286,11€
Pagos a proveedores de capital	227.954,37€	198.010,52€	141.855,38€
Subvenciones recibidas de administraciones públicas	10.000€	15.200€	2.500€

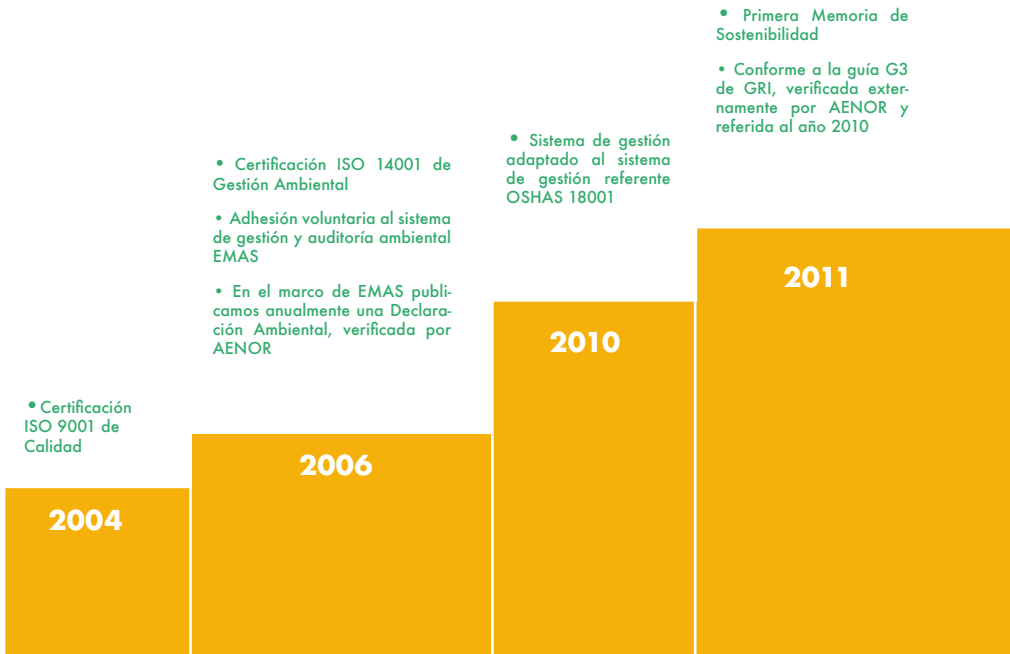
Los avances dignos de reseñar en materia de sostenibilidad a lo largo del período reportado en esta memoria son:

- ▶ Elaboración del primer Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

- ▶ Presentación del mencionado informe a las autoridades locales.

- ▶ Entrada en vigor y comunicación a la plantilla de un código de conducta que incluye un protocolo de actuación en caso de acoso y discriminación.

## 2.2 Histórico del avance en sostenibilidad



- Segunda Memoria de Sostenibilidad
- Empleando el modelo PRO-RSE de la Xunta de Galicia y con datos del 2015
- Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

- Tercera Memoria de Sostenibilidad
  - Con datos de enero a diciembre de 2016
  - Primer informe de progreso para el Pacto Mundial de Naciones Unidas
- A partir de la última memoria

- Cuarta Memoria de Sostenibilidad
- Segundo informe de progreso para el Pacto Mundial de Naciones Unidas
- A partir de la última memoria

2016

2017

2018

## ¿y ahora qué?

Plan de acción en materia de Responsabilidad Social 2017-2019  
Este plan consta de 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

# 3.0 \_

**TGM – TOLDOS GÓMEZ,  
LA EMPRESA**



## 3.1 Misión, visión, valores



### 3.1.1 Misión

Confeccionar e instalar una amplia gama de soluciones utilizando como materia prima lona y otros materiales  
 A medida para cada cliente  
 Con una gran calidad, y  
 Desde una posición de liderazgo en el mercado

### 3.1.2 Visión

Mantener nuestra posición de liderazgo en Galicia en todas nuestras actividades, ganando continuamente cuota de mercado en el resto de España, comprometiéndonos con el enfoque al cliente, la mejora continua y el desarrollo sostenible

### 3.1.3 Valores

#### ► Espíritu de servicio

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

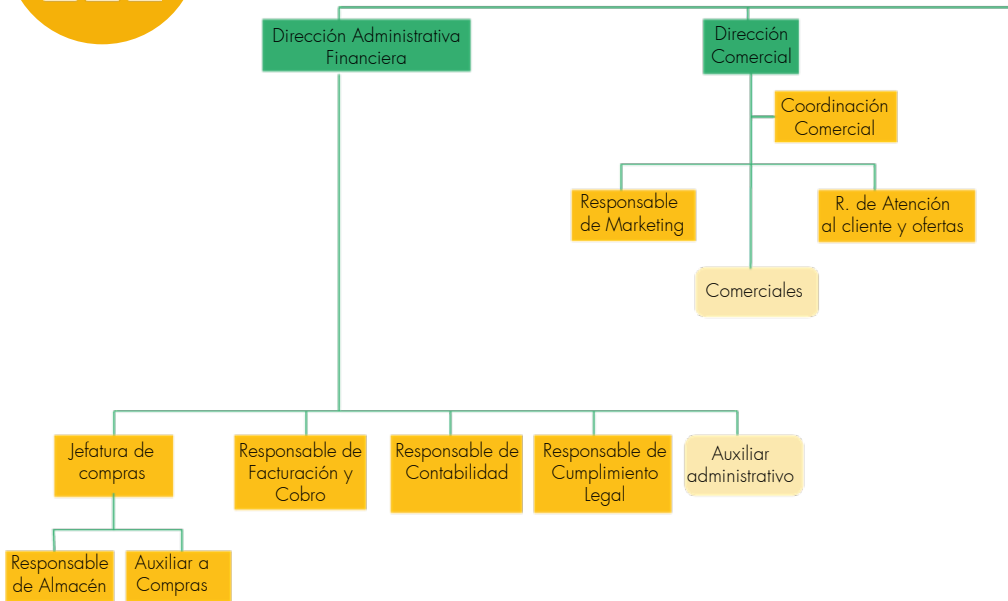
#### ► Excelencia

*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.*

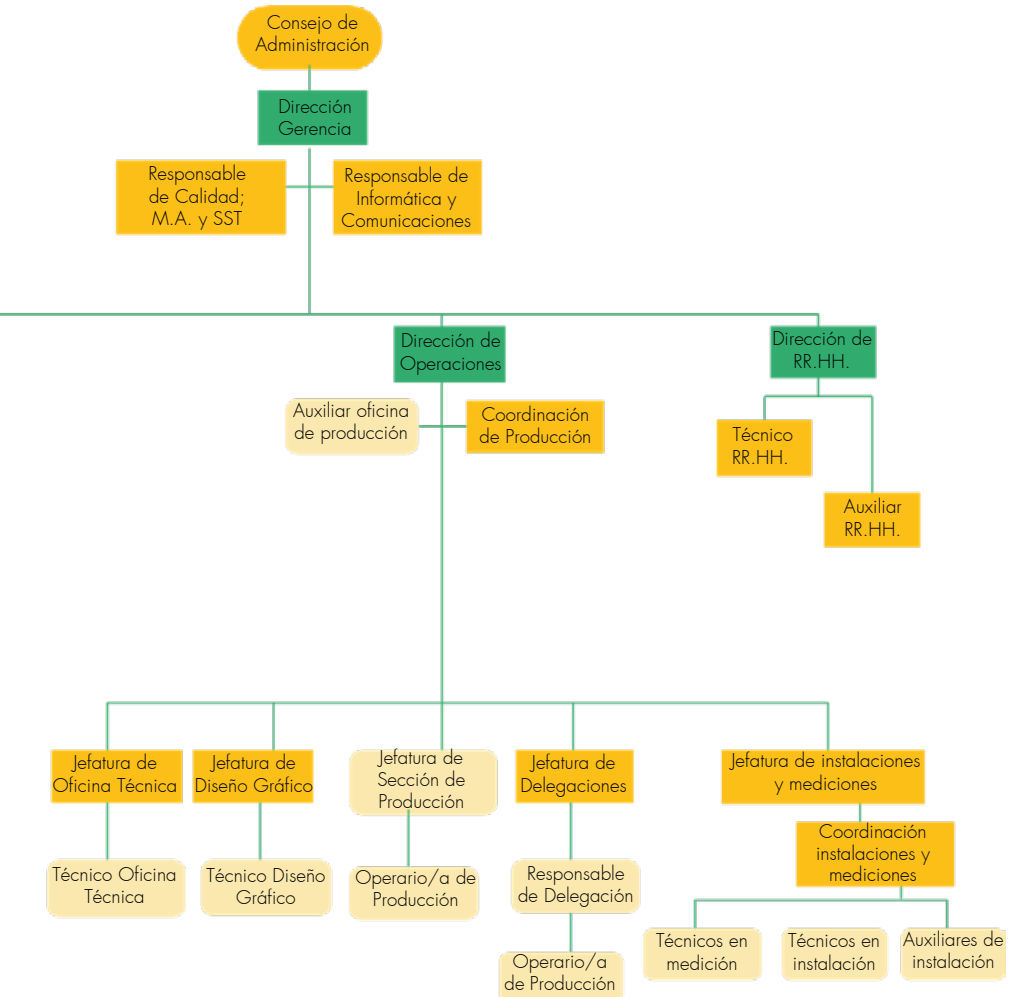
#### ► Integridad

*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.*

## 3.2 Organigrama y estructura de gobierno



Toldos Gómez, S.L. es una empresa familiar que adopta la forma jurídica de sociedad limitada. Cuenta con un protocolo familiar inscrito en el Registro Mercantil y 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**.



Miembro del Comité de Dirección

Puesto ocupado por varias personas

## 3.3 Actividad

► TGM Toldos Gómez se dedica a la fabricación e Instalación de:

- Sistemas de Protección solar,
- Todo tipo de lonas para la industria,
- Impresión digital y rotulaciones,
- Cintas de trincaje y elevación,
- Carpas y estructuras y
- Lonas para el transporte



PROTECCIÓN SOLAR



CINTAS DE TRINCAJE Y ELEVACIÓN



IMPRESIÓN DIGITAL Y ROTULACIÓN



CONFECCIÓN DE TÉXTILES TÉCNICOS



CARPAS Y ESTRUCTURAS



LONAS PARA EL TRANSPORTE

► Las marcas con las que opera son TGM – Toldos Gómez, [pancarta.com](http://pancarta.com) y [eslinga.net](http://eslinga.net)

**eslinga.net**  
CINTAS DE TRINCAJE Y ELEVACIÓN

**PANCARTA.com**



## 3.4 Cadena de valor

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



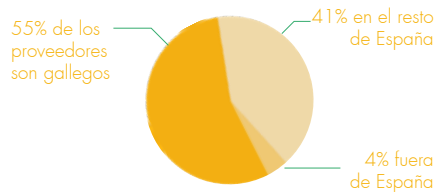
Para cada una de las etapas de la cadena de suministro, se han definido e identificado los principales impactos económicos, sociales y medioambientales:

- **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.

Durante el año 2017 se realizaron compras a **368** proveedores, estando ubicados el **55%** en la Comunidad Autónoma Gallega, el **41%** en el resto de España y el **4%** fuera de España.

- **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.

### ■ Ubicación proveedores



# 4.0 \_

## GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE DIÁLOGO



## 4.1 Canales de diálogo

Desde la adhesión en 2017 al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la consecuente 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.

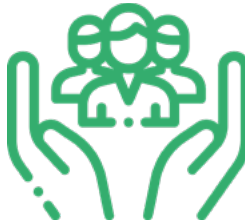
GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE DIÁLOGO	RESULTADOS
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001</li> <li>▶ Registro sistemático de todas las reclamaciones y felicitaciones</li> <li>▶ Encuestas de satisfacción</li> <li>▶ Sistema de generación de cuestionarios automático</li> </ul>	<p>7,26% de encuestas respondidas frente a las emitidas</p> <p>74,54% de respuesta con valoración 5 a "Valoración global de nuestros servicios"</p>
EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entrevistas personales e individuales periódicas</li> <li>▶ Estudio de clima laboral con cuestionarios anónimos y entrevistas cualitativas</li> </ul>	<p>83,33% de participación en los cuestionarios</p> <p>7,33/10 De satisfacción global por pertenecer a la empresa</p>
PROPIETARIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Junta General de Socios</li> </ul>	3 reuniones en 2017
FAMILIAR PROPIETARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Consejo de familia</li> </ul>	1 reunión en 2017
AUTORIDADES LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Seguimiento de la legislación vigente</li> <li>▶ Relación directa con organismos y autoridades locales</li> </ul>	El anterior informe de progreso fue presentado al alcalde de Arzúa y otras personalidades con relevancia local
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Evaluación anual</li> </ul>	Traslado a los mismos de las incidencias más relevantes detectadas

# 5.0 \_

**NUESTRO COMPROMISO  
CON LOS 10 PRINCIPIOS  
DEL PACTO MUNDIAL.**



## 5.1 Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2)



### Principio 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

#### ► Riesgos relativos a los Derechos Humanos

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

#### ► 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.

#### ► Código de conducta

A través de nuestro Código de Conducta logramos mantener un **modelo de comportamiento apropiado para la empresa y nuestros empleados**, tanto en las relaciones internas como con otros agentes externos como los proveedores y los clientes.

### Principio 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

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

### Principio 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

### Principio 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”



### Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

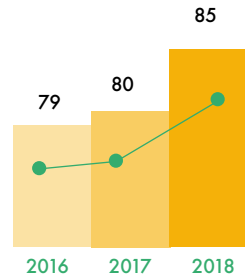
### Principio 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

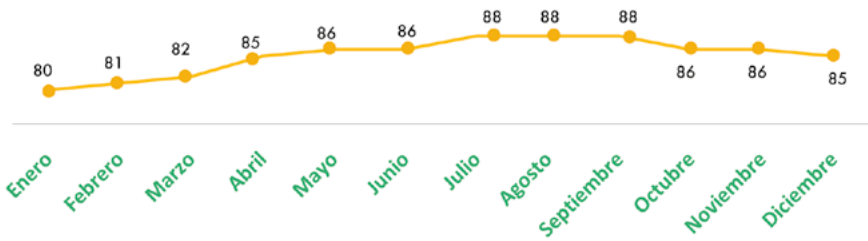
► **Número de empleados y cambios significativos**

Para comprobar su evolución, y siguiendo el criterio utilizado en todo este documento de facilitar datos de tres anualidades, la información que se presenta a continuación compara para cada indicador los datos a 31 de diciembre de 2015, 2016 y 2017.

- **Nº de empleados:** Se **incrementa la plantilla** de trabajadores en cinco personas respecto al año anterior.



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

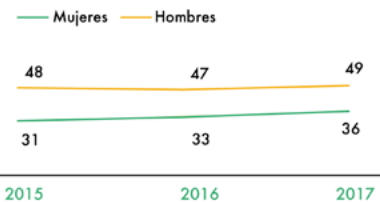


Muchos de los productos fabricados por nuestra empresa son estacionales y se consumen especialmente en los meses de primavera y verano, lo que explica que entre abril y septiembre se incremente la plantilla.

► **Perfil de la plantilla**

- **Género:** el porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla desciende un punto: del 58,75% al 57,65%. Consecuentemente **el de mujeres sube desde el 41,25% al 42,35%**, continuando así la tendencia del año anterior.

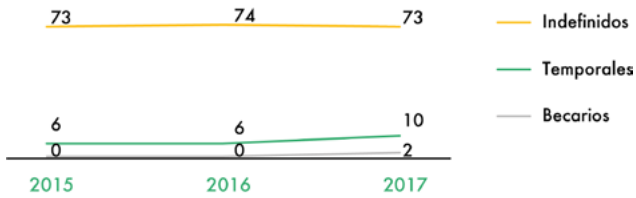
■ **Plantilla por sexo**



- **Tipo de contrato:** aunque a lo largo del periodo desciende aproximadamente seis puntos, la **contratación indefinida se mantiene en niveles muy altos**, alcanzando prácticamente el 86% del total.

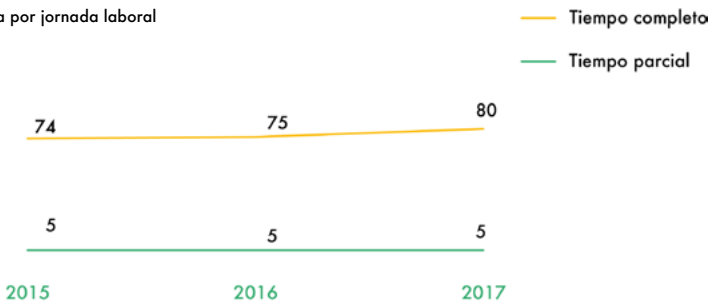
Apostando por el empleo joven y facilitando la inclusión de este colectivo en el mundo laboral, en 2017 hemos empezado a impulsar la entrada de jóvenes al mercado laboral a través de la contratación de becarios que podrán completar su formación y en algunas casos continuar su vínculo con la empresa...

■ **Plantilla por tipo de contrato**



- **Jornada de trabajo:** En cuanto al tipo de contrato según el tiempo de trabajo, **se incrementa el porcentaje de la plantilla que tiene jornada completa** hasta el 94,11%

■ **Plantilla por jornada laboral**





### ► 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. Las tablas salariales que se aplican son las vigentes, publicadas en el BOE de 15 de marzo de 2017.

### ► 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.

- Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el **servicio gratuito de confección de la declaración de la renta**.

- Otros beneficios que ofreció la compañía a los miembros de su plantilla a lo largo del periodo fueron:

- Acuerdos con empresas para que los trabajadores tengan **descuentos en la adquisición de sus productos o servicios**: en 2017 se incorporó una óptica.

- **Cesta de Navidad**.

- Regalo de una **participación en el sorteo de Lotería de Navidad**.

- Regalo de una **participación en un sorteo de la Fundación Curemos el Parkinson**.

- **Entradas gratuitas para los partidos** que disputen como locales algunos de los clubes deportivos que patrocinamos: Obradoiro CAB (Liga ACB baloncesto), Santiago Futsal (Liga nacional de fútbol sala).

► **Prevención del acoso, igualdad y no discriminación.**

*En el año 2017 entró en vigor el Código de conducta de Toldos Gómez que, entre otras materias, incluye de manera específica 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.

Asimismo, el Código de conducta recoge expresamente el compromiso de la empresa con el desarrollo de las políticas de igualdad 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.

Toldos Gómez trata de promover 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.



El Código de conducta 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.

- Con el objetivo de reforzar entre los trabajadores los comportamientos que contribuyen a generar un clima laboral sano, a lo largo de 2017 se desarrolló una **acción formativa** a la que asistió toda la plantilla enfocada a:

- Entrenar claves para construir confianza como clave del compañerismo y mejorar las herramientas de comunicación.

- Adquirir un compromiso individual de mejora en la actitud diaria, siendo conscientes de la repercusión que tiene cada individuo en el conjunto de la empresa.

## ► Formación

La formación, como no podía ser de otro modo, sigue siendo uno de los pilares de nuestras políticas de recursos humanos. Como tal, cuenta con un **indicador específico (% de personas que reciben formación)**, con un valor mínimo aceptable (15%) y seguimiento trimestral. A lo largo del año se superó ampliamente, ya que la media anual fue de un **29%**.

- Los cursos realizados a lo largo del año 2017 fueron:

CURSO / ACCIÓN FORMATIVA	Nº ASISTENTES
PRL en oficina	24
PRL de limpieza	1
PRL específico del puesto	60
Club comercial	1
Formación en motores somfy	15
Formación en productos llaza	32
Metodología 5 eses – sensibilización	46
Manejo de carretilla elevadora	1
Ingles blended	2
Prevención de delitos en la empresa	1
Como convertir tu empresa en digital	1
Modelos financieros automatizados	1
Operaciones de instalaciones de glp para vehículos autogas	15
Responsable de seguridad en materia de lpd	2
Corporate compliance	1
Mural de equipo	82
Somfy assistance	2

## ► 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.

A lo largo del periodo reportado se han dado diversos casos en los que varias personas de la plantilla han disfrutado de las siguientes medidas de conciliación que tenemos en vigor:

1

**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 o cambios en su distribución habitual de la jornada.

2

**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.

3

**FLEXIBILIDAD EN LOS DÍAS DE PERMISO Y VACACIONES CORTAS:**

Los empleados -siempre después de consultarlos con su superior directo- pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los períodos vacacionales tradicionales.

4

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:**

Adaptar la distribución de la jornada a las necesidades de conciliación de los trabajadores.

5

**PROGRAMA DE GESTIÓN DE REUNIONES:**

Celebrar las reuniones internas dentro del horario laboral establecido.

6

**JORNADA LABORAL REDUCIDA:**

Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.

7

**ROTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:**

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, al empleado se le da (temporalmente) otro puesto que se adapta mejor a la relación responsabilidad/capacidad.

8

**ADAPTACIÓN DEL TRABAJO:**

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, el empleado continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente.

9

**MUTACIÓN DEL TRABAJO:**

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, al empleado 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 2017 se produjeron **cinco accidentes de trabajo con baja**, los tipos de lesión fueron:
  - Espalda, incluida la columna y las vértebras de la espalda (3 casos).
  - Brazo, incluida la articulación del cúbito (1 caso).
  - Dedo(s) (1 caso).
- Los **días perdidos fueron 62**, los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.
- No hubo **ninguna enfermedad profesional**.

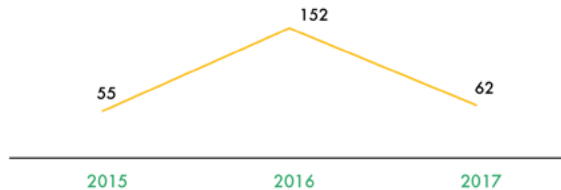
El número de bajas por accidente en el puesto de trabajo en la plantilla han aumentado un 66% en el último año, pasando de 3 a 5. Con ello el Índice de Incidencia <sup>1</sup>ha pasado de 3.750 en 2016 a 6.024 en 2017, y el índice de frecuencia <sup>2</sup>de 20,8 a 33,4.

A pesar de ello, el número días perdidos por bajas ha disminuido un 60%, debido a que las bajas fueron ocasionadas por accidentes menos graves que en el periodo anterior, pasando el índice <sup>3</sup>de gravedad de 1,25 a 0,68 en el último periodo.

■ **Bajas por accidente en la plantilla**



■ **Días perdidos por accidentes de trabajo con baja**



<sup>1</sup> N<sup>o</sup> total accidentes en jornada de trabajo con baja entre número medio de trabajadores asegurados x 100.000. de 1,25 a 0,68 en el último periodo.  
<sup>2</sup> N<sup>o</sup> total de accidentes en jornada de trabajo con baja entre el número total de horas trabajadas x 1.000.000.  
<sup>3</sup> N<sup>o</sup> 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.

## 5.3 Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9)



### Principio 7

“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.
- Desde el año 2007 está adherida al sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS).

### Principio 8

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

### Principio 9

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

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

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

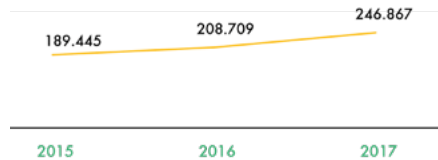
A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes.



### 1. Materiales

El papel consumido por la compañía se ha incrementado significativamente (30,3 %) entre el 2015 y el 2017 debido a la más detallada documentación de pedidos de clientes y órdenes de fabricación

#### ■ Papel consumido (folios A4)

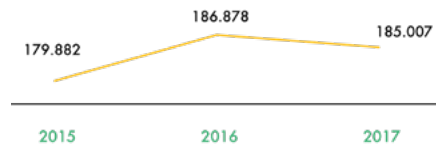


### 2. Energía

El combustible utilizado en la compañía para automoción se reseña más adelante en el apartado "transporte".

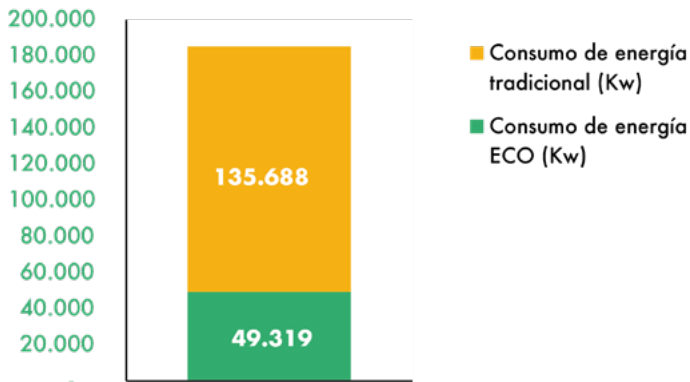
En cuanto al consumo de electricidad en los centros, hemos conseguido reducirlo en el último año, tras el aumento de 2016, en un 1,5% orientando la organización de la producción al ahorro energético.

#### ■ Electricidad consumida en los centros de producción



Desde del 19 de mayo de 2017, toda la energía eléctrica que consumimos en Toldos Gómez proviene de energías renovables y así lo certifica la compañía comercializadora. Con ello hemos conseguido que el 26,6% de la energía eléctrica consumida en 2017 (49.319 Kw) fuera de fuentes de energía renovable.

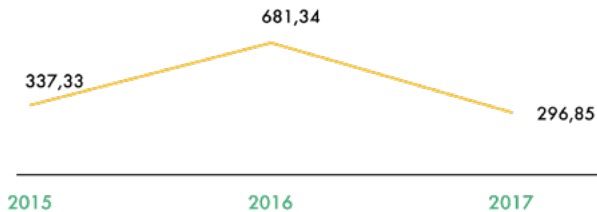
■ Consumo total de electricidad en 2017



3. Agua

Hemos conseguido reducir el consumo de agua en el último año más de la mitad (un 56%). El alto consumo de agua en 2016 está asociado a las fugas y averías de fontanería que fueron controladas en 2017.

■ Agua total captada (m³)

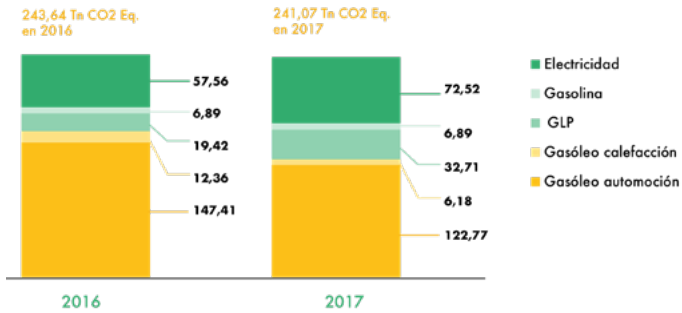






## 4. Cambio climático

### ■ Emisiones derivadas de nuestra actividad



En 2017 hemos conseguido reducir el total de emisiones asociadas a los consumos un 1% gracias a la disminución del consumo de gasóleo empleado en automoción y el aumento en su lugar de GLP, con menores emisiones.

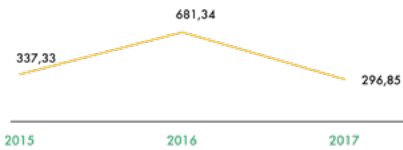
Con la introducción del consumo de energía 100% de origen renovable en 2017, hemos conseguido evitar la emisión de 19,33<sup>1</sup> toneladas de CO<sub>2</sub>.



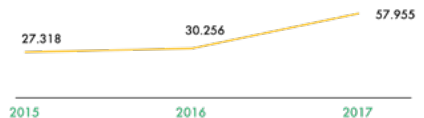
## 5. Efluentes y Residuos

Los residuos totales generados a partir de nuestra actividad han aumentado este año un 90% debido principalmente al aumento de la chatarra, los residuos industriales y los residuos inertes

### ■ Volumen total de vertidos (m<sup>3</sup>)



### ■ Residuos totales generados (Kg)



<sup>1</sup> Para calcular las emisiones derivadas de los Kw consumidos, se ha empleado el Mix eléctrico de España de 2017. Fuente: Oficina Catalana del Cambio Climático. Mix eléctrico español.

La generación de residuos se puede detallar de la siguiente manera:

GENERACIÓN DE RESIDUOS		2015	2016	2017	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	2.570 Kg	2.540 Kg	6.090 Kg	+140%
ENVASES	Chatarra de hierro y acero	3.670 Kg	1.080 Kg	10.250 Kg	+849%
	Envases plásticos contaminados	28 Kg	85 Kg	10 Kg	-88%
	Envases vacíos metálicos contaminados	51 Kg	119 Kg	170 Kg	+43%
MATERIAL IMPREGNADO		39 Kg	143 Kg	91 Kg	-36%
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	5.580 Kg	4.230 Kg	5.091 Kg	+20%
	Residuos de plástico	4.350 Kg	4.490 Kg	4.852 Kg	+8%
	Residuos inertes industriales	7.060 Kg	5.089 Kg	18.461 Kg	+262%
	Residuos sólidos urbanos	3.150 Kg	3.650 Kg	6.100 Kg	+67%
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		820 Kg	8.830 Kg	6.840 Kg	-22%
RESIDUOS TOTALES GENERADOS		27.318 Kg	30.256 Kg	57.955 Kg	+91%



## 6. Cumplimiento regulatorio

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



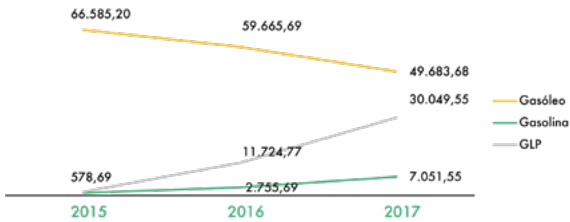
## 6. Transporte

En el período reportado incorporamos **4 vehículos más propulsados por GLP**, con lo que ahora son 8 los vehículos de nuestra flota que utilizan este combustible más ecológico.

Esto ha hecho que el consumo de gasóleo y por tanto las emisiones asociadas disminuyan, debido al uso de GLP en su lugar, que es ecológico y las emisiones asociadas de NOx CO<sub>2</sub> son muy bajas, lo que ayuda a mejorar la calidad del aire de núcleos urbanos.

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

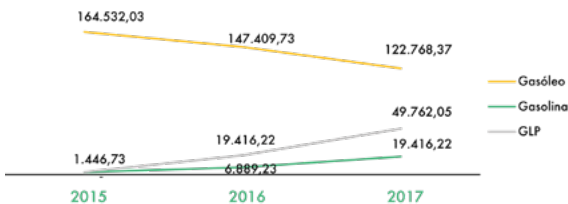
■ Consumo de combustibles (l)



En este otro cuadro, se puede apreciar los kilogramos de CO<sub>2</sub> emitido a la atmósfera utilizando un factor estadístico:

- Diésel 2,471 kg. de CO<sub>2</sub> por litro
- Gasolina 2,5 kg. de CO<sub>2</sub> por litro
- GLP 1,656 kg. de CO<sub>2</sub> por litro

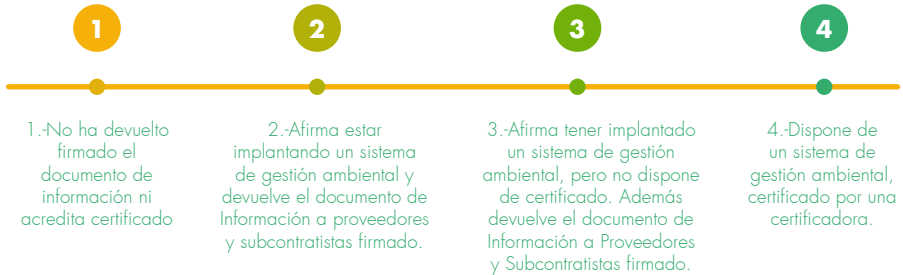
■ Emisiones derivadas del uso de combustibles (kg. de CO<sub>2</sub>)



► **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 Director Gerente. En el apartado de medio ambiente, se les otorgará una puntuación de 1 a 4 a cada proveedor, según la siguiente escala:



Siendo el resultado de 392 desglosado de la siguiente manera:

No	113 x 1 = 113
Compromiso firmado	91 x 2 = 181
Sistema en proceso	4 x 2 = 8
Sistema no certificado	7 x 3 = 21
Sistema certificado	17 x 4 = 68

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



### Principio 10

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

#### ► Código ético y de conducta

A lo largo del período reportado **se ha comunicado y puesto en marcha 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

Durante el período de reporte, nuestras herramientas para la detección de incidencias en el contexto de nuestro código ético y de conducta, **no han detectado ninguna incidencia**.

# 6.0

## COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL



## 6.1 Desarrollo del compromiso local

El **90% de los empleados** de Toldos Gómez a 31 de diciembre de 2017 tenían **su domicilio en Arzúa** o su comarca.

El **43,3% 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 54,7% tienen su domicilio en la Comunidad Autónoma de Galicia.

## 6.2 Colaboraciones y acción social

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

- Casino Sociedad Deportiva Arzúa
- Club Natación Arzúa
- Club Baloncesto Sarria
- Caritas diocesana
- Lamela Club de Fútbol
- Asociación de Persoas con Discapacidade e Apoio a Integración das Comarcas de Arzúa e Terra • de Melide (Amarai)
- Asociación Escola e Banda de Música de Arzúa
- Concello de Arzúa (42ª Festa do Queixo)
- Victoria FC Fémimas
- Fundación Ramón Domínguez (Donación micromecenazgo estudio biopsia líquida) Santiago Futsal
- Club Fútbol Sala Arzúa
- Federación Gallega de Vela

En este apartado cabe destacar además el patrocinio de la **I Carrera Clásica TGM – Toldos Gómez** celebrada el 27 de septiembre de 2017 y que contó con 277 participantes inscritos.





### **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](mailto:calidad@toldosgomez.com)

INICIO



**TOLDOS GÓMEZ**