

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2018

TGM-TOLDOS GÓMEZ



TOLDOS GÓMEZ



# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2018



TGM-TOLDOS GÓMEZ

Junio 2019





---

## CONTENIDOS

<b>1.0</b>	<b>Mensaje del director</b> .....	6
<b>2.0</b>	<b>TGM, empresa sostenible</b> .....	8
	2.1. Resumen del año 2018 .....	9
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad .....	10
<b>3.0</b>	<b>TGM – Toldos Gómez, la empresa</b> .....	12
	3.1. Misión, visión, valores .....	13
	3.2. Organigrama y estructura de gobierno .....	14
	3.3. Actividad .....	16
	3.4. Cadena de valor .....	17
<b>4.0</b>	<b>Grupos de interés y canales de diálogo</b> .....	18
	4.1. Grupos de interés .....	19
	4.2. Canales de diálogo .....	20
<b>5.0</b>	<b>Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial</b> .....	22
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2) .....	23
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6) .....	24
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9) .....	32
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10) .....	39
<b>6.0</b>	<b>Compromiso con el desarrollo local</b> .....	40
	6.1. Desarrollo del compromiso local .....	41
	6.2. Colaboraciones y acción social .....	41

## 1.0 Mensaje del director



*El compromiso asumido por TGM - Toldos Gómez con los diez principios del Pacto Mundial llena de significado nuestro trabajo diario: contribuir al buen funcionamiento y al desarrollo de una empresa que está comprometida en firme con los derechos humanos, el trabajo digno, la defensa del medio ambiente y la lucha contra la corrupción es para nosotros construir un mundo mejor. Por eso me enorgullece renovar, en nombre de todas las personas que formamos parte de TGM - Toldos Gomez, este compromiso con los 10 principios del pacto mundial.*

*Este documento resultará de interés para cualquier persona vinculada de algún modo a nuestra empresa (clientes, empleados, propietarios, proveedores, convecinos...) pero también para todos los que se interesen por el desarrollo sostenible y la responsabilidad social. Invitamos a todos a leerlo y a hacernos llegar cualquier sugerencia o crítica constructiva.*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Esteban Raposo Gómez'. The signature is stylized and written in a cursive script.

**Esteban Raposo Gómez**

Director Gerente

TGM – Toldos Gómez



# 2.0 \_

## TGM, EMPRESA SOSTENIBLE



## 2.1 Resumen del año 2018

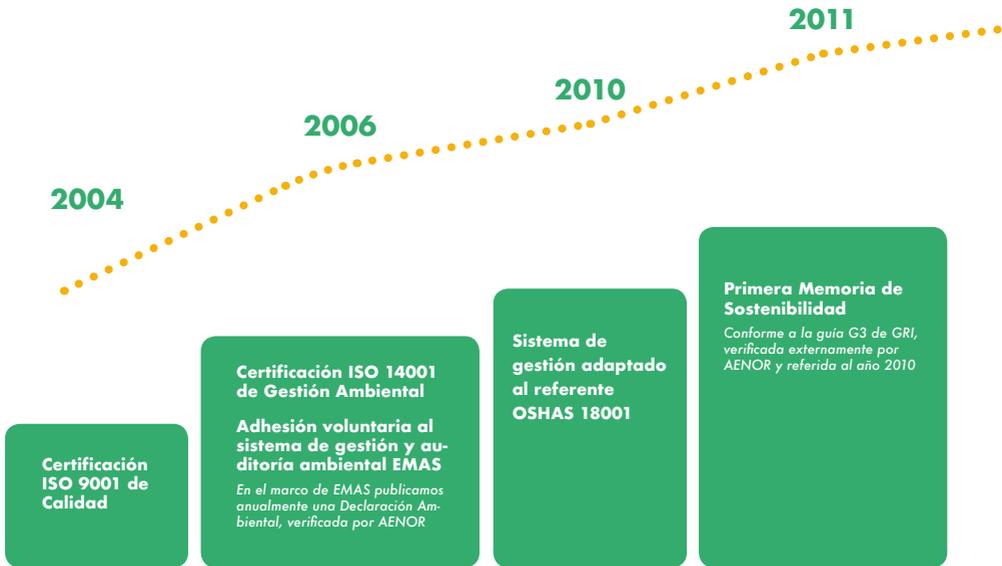
A continuación se detallan las principales magnitudes económicas del año 2018, incluyendo los valores de dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

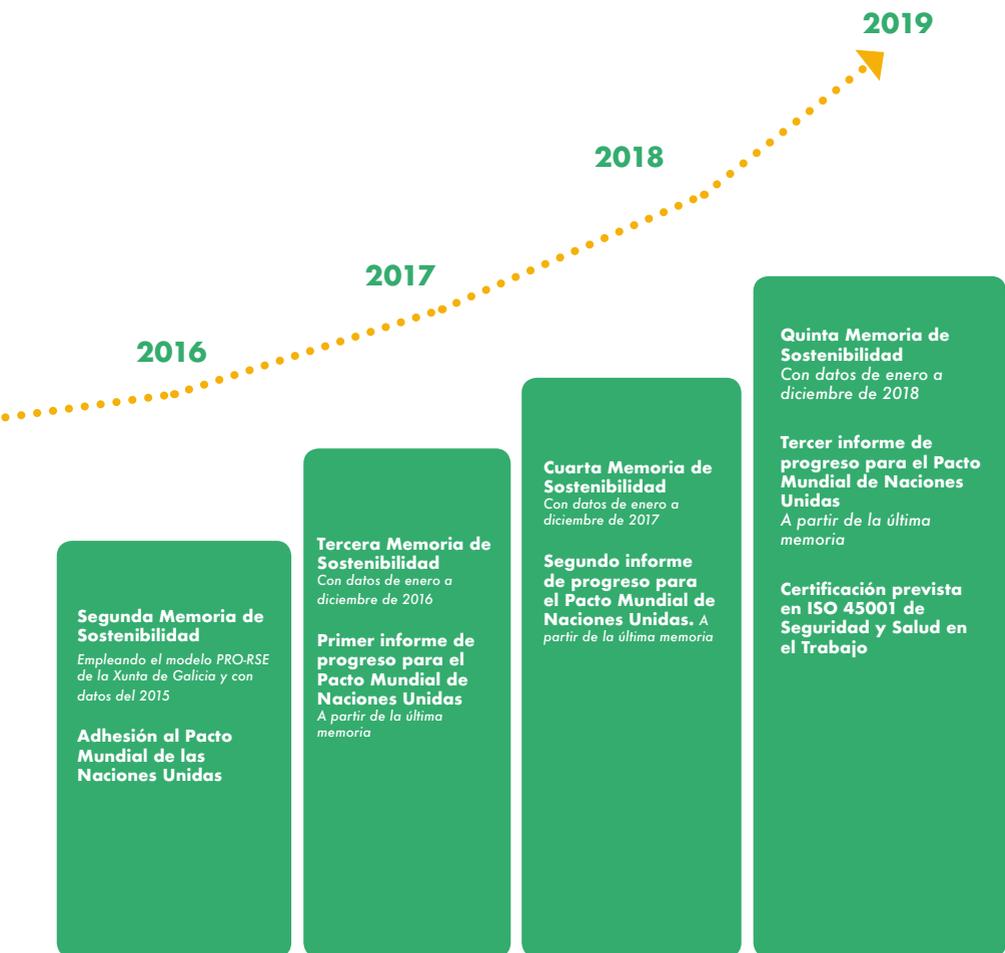
	2016	2017	2018
Ventas netas	4.525.324,03 €	4.486.702,84 €	4.822.547,99 €
Deuda a 31 de diciembre	4.800.265,39 €	4.449.589,90 €	4.179.126,94 €
Patrimonio a 31 de diciembre	2.228.616,92 €	2.223.765,62 €	2.329.168,91 €
Cifra de gastos operativos	2.054.867,06 €	2.157.845,40 €	2.309.187,15 €
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	2.026.334,39 €	2.103.286,11 €	2.182.874,85 €
Pagos a proveedores de capital	198.010,52 €	141.855,38 €	128.909,69 €
Subvenciones recibidas de administraciones públicas	15.200 €	2.500 €	12.092,87 €

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

- Elaboración del segundo informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Presentación del mencionado informe a las autoridades locales de Arzúa, Santiago de Compostela, Bergondo y Lalín
- Realización de un estudio de clima laboral entre toda la plantilla, con encuesta de satisfacción y entrevistas personales.

## 2.2 Histórico del avance en sostenibilidad





# 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.*
- *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.

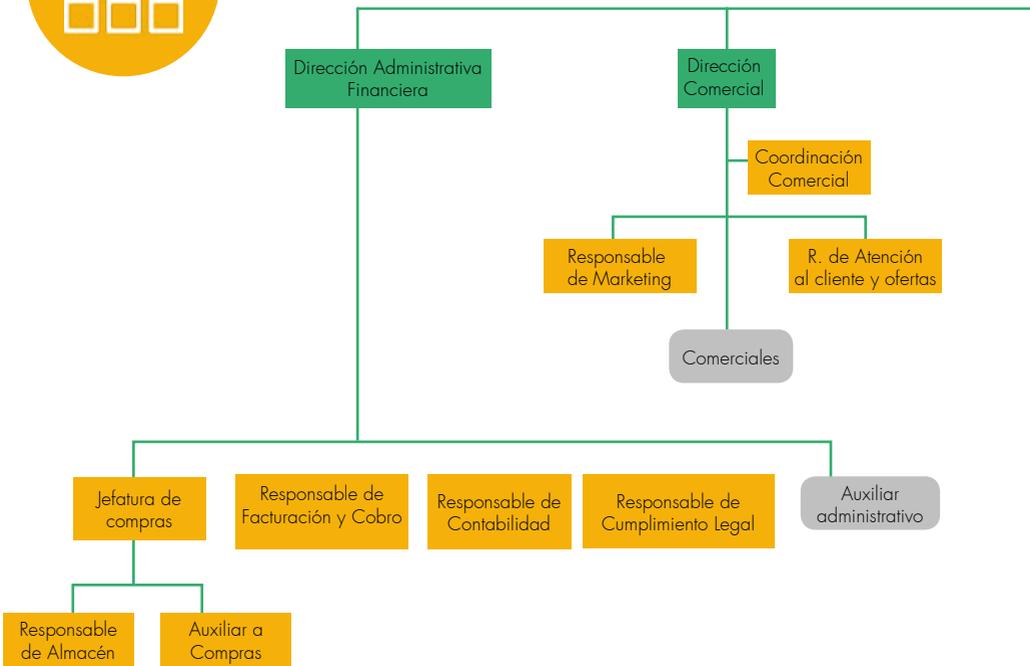
#### ► Excelencia

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.

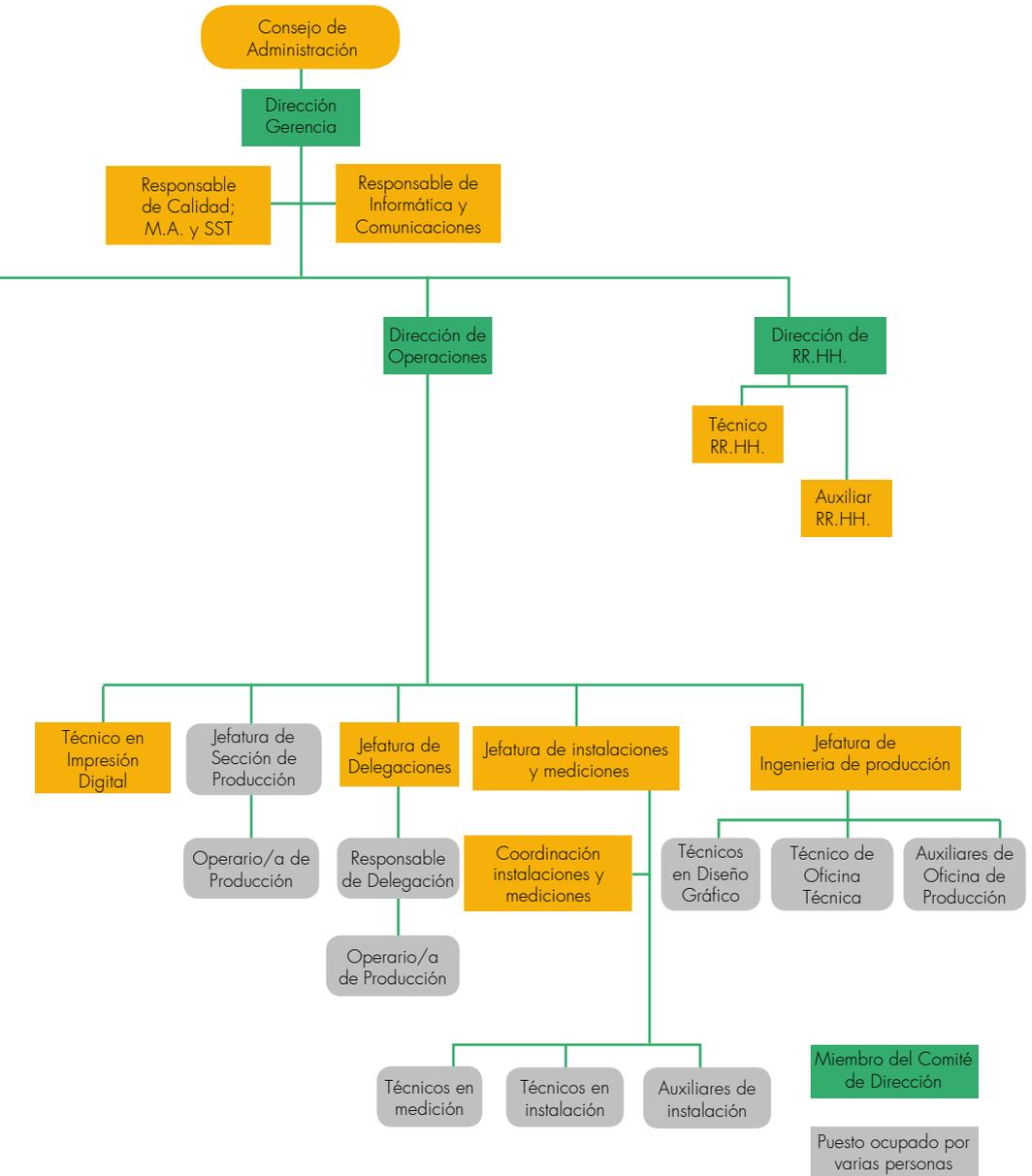
#### ► Integridad

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**.



### 3.3 Actividad

La actividad de TGM-Toldos Gómez se centra en el diseño, producción e instalación de sistemas de protección solar (toldos, capotas y sombrillas), carpas, pancartas, lonas para el transporte, productos de lona para la industria, cintas de trincaje y elevación, impresión digital y rotulación sobre lonas, tejidos, productos de vinilo y papel, lo que da lugar a seis líneas de negocio bien diferenciadas:



► **Sistemas de protección solar.** Soluciones en toldos y otros sistemas para proteger hogares y locales de negocio del sol.



► **Impresión digital y rotulaciones.** Impresión digital con plotter de tintas solventes sobre multitud de soportes (lonas, textiles, papel, vinilo, rejilla, view thru, etc.) y rotulación con pintura y mascara o vinilo de corte.



► **Confección de textiles técnicos.** Confección a medida de todo tipo de tejidos técnicos, respondiendo a muy diversas necesidades de la industria.



► **Carpas y estructuras.** Un cenador para cubrir una mesa en el jardín, stands para ferias o acciones publicitarias, comedores desmontables para la hostelería, grandes carpas sin necesidad de licencia de obras.



► **Cintas de trincaje y elevación.** Fabricación de cintas para la sujeción y elevación de cargas utilizando poliéster de alta tenacidad, con o sin accesorios metálicos (Tipos A2, B1 y B2 según norma EN 1492-1:2000



► **Lonas para el transporte.** Lonas para todo tipo de carrocerías de camión y remolque en distintos tipos de materiales (materiales ignífugos, aislantes térmicos, PVC alimentario, etc)



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

**eslinganet**

**PANCARTA.com**

**toldosgomez.com**

### 3.4 Cadena de valor

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



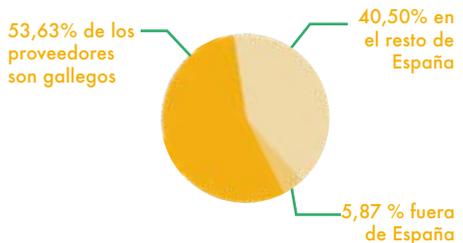
Para cada una de las etapas de la cadena de suministro, se han definido e identificado los principales impactos económicos, sociales y medioambientales:

- ▶ **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.

- ▶ **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 2018 se realizaron compras a 358 proveedores, estando ubicados el 53,63% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 40,50% en el resto de España y el 5,87% fuera de España.

■ Ubicación proveedores



# 4.0 \_

## GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE DIÁLOGO



## 4.1 Grupos de interés

► La compañía ha identificado como grupos de interés los siguientes:



Autoridades locales



Proveedores



Familia propietaria



Propietarios



Empleados



Clientes

## 4.2 Canales de diálogo

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

### ► Clientes

Para los clientes, TGM-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 supone un 7 % durante el año 2018. Se aprecia un leve descenso frente al año 2017 en que ascendía al 7,3 %, lo cual implica un aspecto a mejorar fomentando se contesten las mismas y buscando métodos alternativos de consulta.

A la pregunta "Valoración global de nuestro servicio de 1 a 5", el 5 es la respuesta mayoritaria con un 82 % de respuestas.

### ► Empleados

Los empleados, mantienen periódicamente entrevistas personales e individuales con la Dirección de la empresa. Existen además listas de Whatsapp y correo para facilitar la comunicación fluida y bidireccional.

En octubre de 2016 se llevó a cabo el primer 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.

A lo largo del primer cuatrimestre de 2018 se efectuó un segundo estudio de clima laboral en el que el porcentaje de participación se redujo obteniéndose un 60,23 %. El nivel de satisfacción por pertenecer a la empresa subió sin embargo, hasta un 7,44 sobre 10.

### ► Propietarios

Los propietarios expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios. Durante el año 2018 ha habido cuatro reuniones.

## ► Familia propietaria

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

## ► Autoridades

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

## ► Proveedores

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



# 5.0 \_

## NUESTRO COMPROMISO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



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



### ► Riesgos relativos a los Derechos Humanos

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

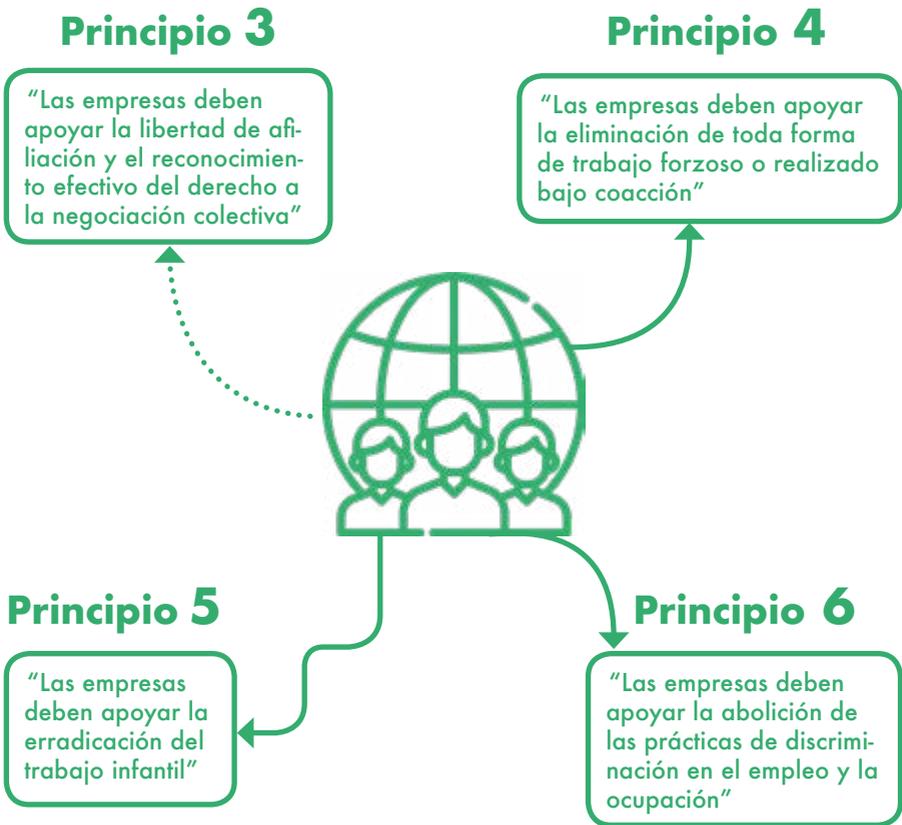
### ► Evaluación de proveedores

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.

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



### ► 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 2016, 2017 y 2018.

• **N° de empleados:** Se incrementa la plantilla de trabajadores en dos personas respecto al año anterior.



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

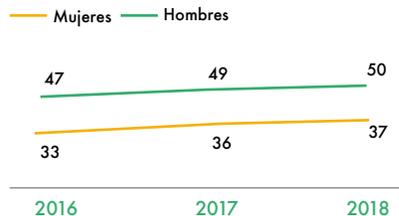


Muchos de los productos fabricados por nuestra empresa son estacionales y se consumen especialmente en los meses de primavera y verano, lo que explica que entre marzo y octubre se incremente la plantilla

### ► Perfil de la plantilla

• **Género:** el porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla desciende ligeramente del 57,65 % al 57,47 %. Consecuentemente **el de mujeres sube desde el 42,35 %, al 42,52 %** continuando así la tendencia del año anterior.

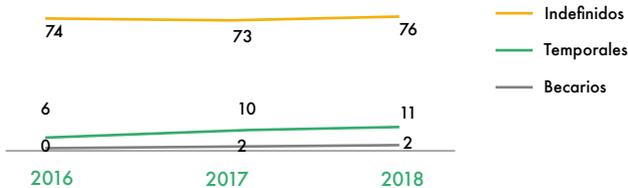
#### ■ Plantilla por sexo



- **Tipo de contrato:** aunque la contratación indefinida ya estaba en niveles muy altos, **asciende algo más de un punto, pasando del 86 % al 87,36 % del total.**

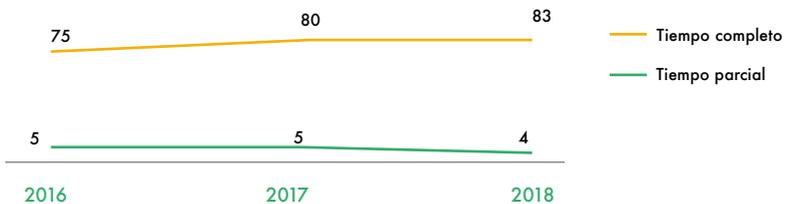
Apostando por el empleo joven y facilitando la inclusión de este colectivo en el mundo laboral, en 2018 hemos continuado impulsando la entrada de jóvenes al mercado laboral a través de la contratación de becarios que podrán completar su formación y en algunos casos continuar su vínculo con la empresa.

■ **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 en algo más de un punto hasta el 95,40 %.

■ **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 euros 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. A lo largo del año 2018 han recibido asesoramiento 14 personas.

• Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el **servicio gratuito de confección de la declaración de la renta**. En el año 2018 han utilizado este servicio un total de 24 personas.

• 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**. Toda la plantilla es beneficiario.

- **Cesta de Navidad**. Toda la plantilla es beneficiario

- Regalo de una **participación en el sorteo de Lotería de Navidad**. Se regala a todos los trabajadores, en activo y jubilados.

- **Entradas gratuitas para los partidos** que disputen como locales algunos de los clubes deportivos que patrocinamos:

- Obradoiro CAB (Liga ACB baloncesto). En el año 2018 se han entregado 38.

- Santiago Futsal (Liga nacional de fútbol sala). En 2018 se han repartido 9.

- **Entradas gratuitas a los trabajadores para el Karting Marineda (A Coruña)**. Se han entregado 100 en el año 2018.

► **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 tenga 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 2018 se desarrolló una **acción formativa** a la que asistió toda la plantilla enfocada a:

- Entrenar mediante una metodología experiencial competencias como el trabajo en equipo, la comunicación, la orientación al resultado, el esfuerzo, la dedicación, el compromiso o la estrategia

## ► Formación

La formación 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 (1,5%) y seguimiento semestral. A lo largo del año se superó ampliamente, ya que la media anual fue de un **94,91%**.

El desglose mensual del número de personas que han participado en acciones formativas a lo largo de 2018 es el siguiente:

MES	Nº ASISTENTES
Enero	47
Febrero	9
Marzo	2
Abril	0
Mayo	2
Junio	2
Julio	4
Agosto	0
Septiembre	80
Octubre	2
Noviembre	42
Diciembre	43



## ► 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 de 2018 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:**

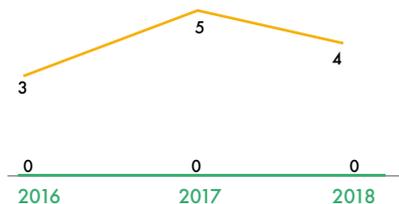
<p><b>1 Adaptación de la jornada laboral a circunstancias personales o familiares:</b></p> <p>Dar respuesta a situaciones del entorno próximo que, por lo imprevistas y excepcionales, requieren una mayor disponibilidad del trabajador o cambios en su distribución habitual de la jornada.</p> <p><b>3 Personas.</b></p>	<p><b>4 Programa de gestión de reuniones:</b></p> <p>Celebrar las reuniones internas dentro del horario laboral establecido.</p> <p><b>Toda la plantilla.</b></p>	<p><b>7 Adaptación del trabajo:</b></p> <p>Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, el empleado continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente.</p> <p><b>3 Personas.</b></p>
<p><b>2 Trabajo a tiempo parcial:</b></p> <p>Adaptar la distribución de la jornada a las necesidades de conciliación de los trabajadores.</p> <p><b>1 persona.</b></p>	<p><b>5 Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar:</b></p> <p>Los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.</p> <p><b>Toda la plantilla cuando lo necesita.</b></p>	<p><b>8 Rotación del puesto de trabajo:</b></p> <p>Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, al empleado se le da (temporalmente) otro puesto que se adapta mejor a la relación responsabilidad/capacidad.</p> <p><b>Ningún caso.</b></p>
<p><b>3 Jornada laboral reducida</b></p> <p>Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.</p> <p><b>1 Persona.</b></p>	<p><b>6 Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas:</b></p> <p>Los empleados -siempre después de consultarlo con su superior directo- pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los periodos vacacionales tradicionales.</p> <p><b>Toda la plantilla cuando lo necesita.</b></p>	<p><b>9 Mutación del trabajo:</b></p> <p>Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, al empleado se le da (temporalmente) menor carga de trabajo para la mejor relación responsabilidad/capacidad.</p> <p><b>Ningún caso.</b></p>

## ► Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales

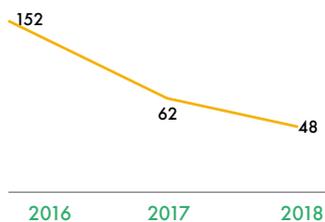
- A lo largo del año 2018 se produjeron cuatro accidentes de trabajo con baja, los tipos de lesión fueron:
  - Mano, herida abierta. Dos casos
  - Pierna, incluida la rodilla. Otro tipo de dislocaciones, esguinces y distensiones. Dos casos
- Los **días perdidos fueron 48**, los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.
- No hubo **ninguna enfermedad profesional**.
- El número de bajas en la plantilla ha disminuido un 20 % en el último año, pasando de 5 a 4, siendo todas ellas por accidente en el puesto de trabajo. Con ello el Índice de Incidencia<sup>1</sup> ha pasado de 6.024 en 2017 a 4.597 en 2018, y el índice de frecuencia<sup>2</sup> de 33,4 a 25,5.
- El número días perdidos por bajas ha disminuido un 22,58 %, debido a que las bajas fueron ocasionadas por accidentes menos graves que en el periodo anterior, pasando el índice de gravedad<sup>3</sup> de 0,68 a 0,30 en el último periodo.

### ■ Bajas en la plantilla

— Accidentes de trabajo con baja  
— Enfermedad profesional



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

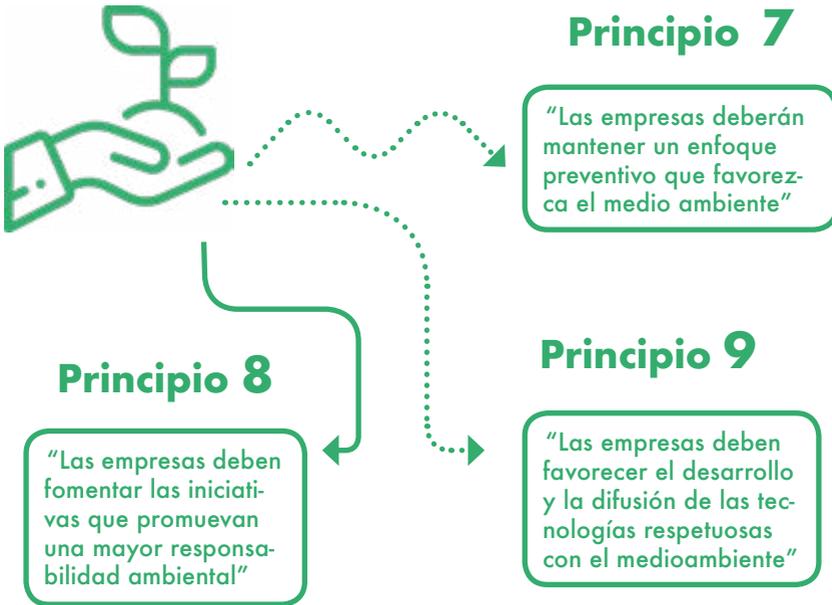


<sup>1</sup> N<sup>o</sup> total accidentes en jornada de trabajo con baja entre número medio de trabajadores asegurados x 100.000.

<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)



### ► 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)**.

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 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 ha descendido un 8,05 % en 2018 respecto al 2017.

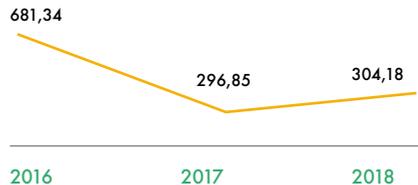
#### ■ Papel consumido (folios A4)



### 2. Agua

Se ha incrementado en un 2,47 % el consumo de agua en 2018 sin encontrar una justificación, al haber desarrollado la misma actividad el personal de siempre. El alto consumo de agua en 2016 estuvo asociado a fugas y averías de fontanería que fueron arregladas.

#### ■ Agua total captada (m³)





### 3. Efuentes y Residuos

Los residuos totales generados a partir de nuestra actividad han disminuido este año un 38,16 % debido principalmente al descenso de la chatarra y de los vehículos al final de su vida útil.

■ Volumen total de vertidos (m³)



■ Residuos totales generados (Tn)



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

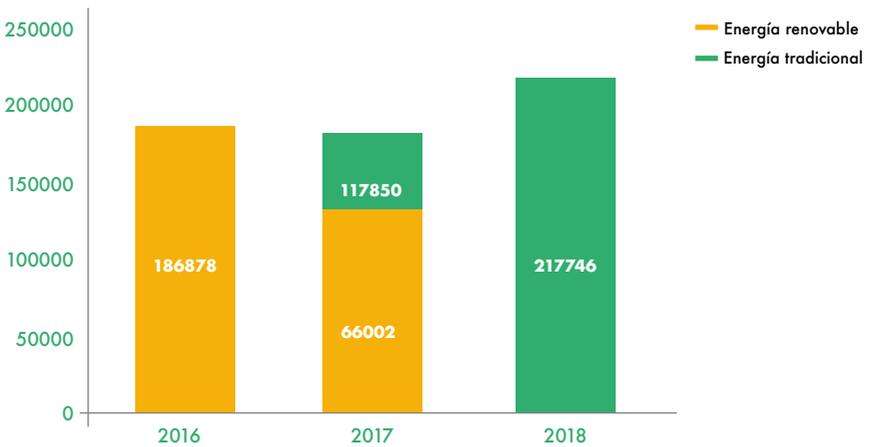
GENERACIÓN DE RESIDUOS		2016	2017	2018	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	2.540 Kg	6.090 Kg	2.660 kg	-56,32%
	Chatarra de hierro y acero	1.080 Kg	10.250 Kg	1.720 kg	-83,22%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	85 Kg	10 Kg	63 kg	530,00%
	Envases vacíos metálicos contaminados	119 Kg	170 Kg	414 kg	143,53%
MATERIAL IMPREGNADO		143 Kg	91 Kg	39 kg	-57,14%
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	4.230 Kg	5.091 Kg	6.130 kg	20,41%
	Residuos de plástico	4.490 Kg	4.852 Kg	4.840 kg	-0,25%
	Residuos inertes industriales	5.089 Kg	18.461 Kg	12.053 kg	-34,71%
	Residuos sólidos urbanos	3.650 Kg	6.100 Kg	6.070 kg	-0,49%
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		8.830 Kg	6.840 Kg	1.895 kg	-72,30%
RESIDUOS TOTALES GENERADOS		30.256 Kg	57.955 Kg	35.884 kg	-38,08%



## 4. Energía

En 2018 se ha consumido un total de 217.746 kWh, lo cual supone un incremento respecto al año anterior del 17,70 %. Sin embargo, toda la energía eléctrica consumida en Toldos Gómez durante el año reportado, proviene de energías renovables siendo así verificado por la compañía comercializadora.

■ Electricidad consumida (KWh)



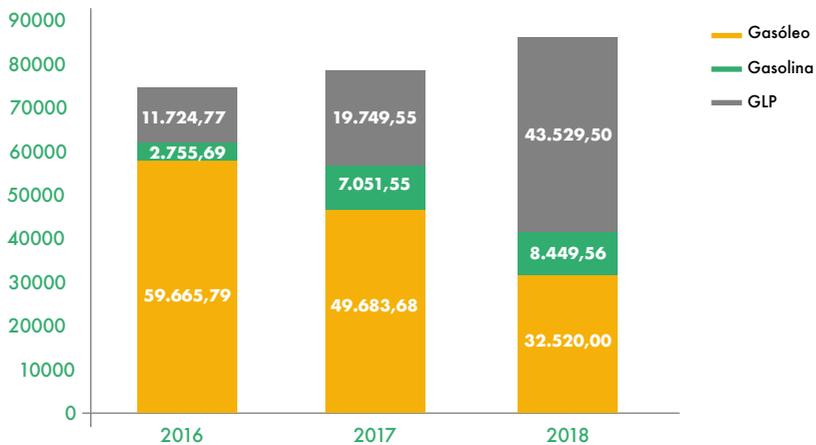


## 5. Transporte

En el período reportado se ha producido un incremento del consumo total de combustibles del 10,48 %, consumiéndose un total de 84.499,06 litros. Sin embargo, con la progresiva introducción de vehículos propulsados por GLP, se ha reducido el consumo de gasóleo, incrementándose consecuentemente el consumo de GLP. Durante el año 2018, no se han incorporado más vehículos propulsados por GLP, siendo ocho los vehículos de nuestra flota que utilizan este combustible más ecológico.

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

### ■ Consumo de combustibles (l)





## 6. Cambio climático

Para el cálculo de las emisiones de CO<sub>2</sub> emitido a la atmósfera se utiliza un factor estadístico en función del combustible, así, diésel emite 2,471 kg. de CO<sub>2</sub> por litro, gasolina emite 2,5 kg. de CO<sub>2</sub> por litro y GLP emite 1,656 kg. de CO<sub>2</sub> por litro.

### ■ Emisiones derivadas de nuestra actividad (Tn CO<sub>2</sub> Eq)



Las emisiones de CO<sub>2</sub> durante el año 2018 han ascendido a 292,60 Tn CO<sub>2</sub> Eq, lo que implica un incremento respecto al año anterior del 16,20 %. Aunque se ha reducido el consumo de diésel, y se ha incrementado el consumo de GLP (combustible que produce menos emisiones), el total de litros de combustible (sumando todos) se ha incrementado, con lo que la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> no ha alcanzado el nivel deseado. Hay que tener en cuenta que a lo largo del 2018 se ha incrementado la facturación, y que el objetivo no se fijó ponderando las emisiones de CO<sub>2</sub> con este dato económico.



## 7. Cumplimiento regulatorio

**No hemos sido multados** por incumplimiento de normativas o regulaciones medioambientales.

## ► Evaluación de proveedores

A todos los nuevos proveedores se les solicita que firmen un **documento de información ambiental**.

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 447 desglosado de la siguiente manera:

	2016	2017	2018
No	112 x 0 = 0	113 x 0 = 0	81 x 1 = 81
Compromiso firmado	98 x 1 = 98	91 x 1 = 91	139 x 2 = 278
Sistema en proceso	3 x 2 = 6	4 x 2 = 8	3 x 2 = 6
Sistema no certificado	6 x 3 = 18	7 x 3 = 21	6 x 3 = 18
Sistema certificado	16 x 4 = 64	17 x 4 = 68	16 x 4 = 64
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>188</b>	<b>447</b>

Los proveedores aptos pasaron de tener una puntuación de 188 puntos en medioambiente a 447 puntos, un incremento del 137,77%. Lo que se hizo para conseguir este aumento fue:

- Cambiar la ficha de proceso de compras para unificar las puntuaciones de calidad y medioambiente, en calidad podían recibir 4 puntuaciones distintas y en medioambiente 5, entonces eliminamos la puntuación cero, y le damos un 1 que es la puntuación más baja al que no envía el compromiso firmado, que antes recibía un 0.
- Revisamos la ficha de información para enviar a proveedores y subcontratistas, para que fuera más comprensible.
- Comunicamos de forma masiva a los proveedores el compromiso de la organización con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y especialmente, el compromiso de prevención de la contaminación y protección del medioambiente.

## 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

Desde el año 2017, está en vigor 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 periodo 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 **77,53 % de los empleados** de Toldos Gómez a 31 de diciembre de 2018 tenían su **domicilio en Arzúa** o su comarca.

El **43,38 % 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 **53,63 %** 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:**

- Arzúa Club de Fútbol Femenino
- Club de Amigos del Baloncesto Arzúa
- Asociación de Pais de Persoas con Discapacidades Intelectual. ASPAS
- Federación Galega de Institucións para a Síndrome de Down. DOWN GALICIA
- Asociación Cultural e Deportiva EDA Arzúa
- Casino Sociedad Deportiva Arzúa
- Club Natación Arzúa
- Colegio Nuestra Señora del Rosario (Arzúa)
- Comisión Festa dos Botes
- Asociación Festa da Gaita Galega
- Club Deportivo Arzúa
- Cáritas diocesana
- Asociación Escola e Banda de Música de Arzúa
- Concello de Arzúa (43ª Festa do Queixo)
- Santiago Futsal
- Federación Gallega de Vela
- Asociación Deportiva O Grove
- Varias fiestas de ámbito local

En este apartado cabe destacar además el **patrocinio de la II Carrera Clásica TGM – Toldos Gómez** celebrada el 23 de septiembre de 2018 y que contó con 275 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

Responsable de Calidad, Medio Ambiente  
y Seguridad y Salud en el Trabajo

981500202

[calidad@toldosgomez.com](mailto:calidad@toldosgomez.com)

