

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2019

TGM-TOLDOS GÓMEZ





# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2019



TGM-TOLDOS GÓMEZ

Septiembre 2020





---

## CONTENIDOS

<b>1.0</b>	<b>Mensaje del director</b> .....	5
<b>2.0</b>	<b>TGM, empresa sostenible</b> .....	6
	2.1. Resumen del año 2019 .....	7
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad .....	8
<b>3.0</b>	<b>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>4.0</b>	<b>Grupos de interés y canales de diálogo</b> .....	16
	4.1. Canales de diálogo .....	17
<b>5.0</b>	<b>Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial</b> .....	20
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2) .....	21
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6) .....	22
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9) .....	30
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10) .....	37
<b>6.0</b>	<b>Compromiso con el desarrollo local</b> .....	38
	6.1. Desarrollo del compromiso local .....	39
	6.2. Colaboraciones y acción social .....	39



---

## 1.0 Mensaje del director



*El mundo que conocíamos está siendo transformado en numerosos aspectos rápidamente y de forma radical por la pandemia de enfermedad por coronavirus, y es en estos momentos de vertiginosa transformación de nuestro entorno cuando las personas y las organizaciones revelamos nuestra verdadera esencia, y de que pasta estamos hechos.*

*En TGM – Toldos Gómez hemos afrontado esta nueva situación con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible en nuestro pensamiento, anteponiendo la salud de las personas a cualquier otra consideración y poniendo nuestra capacidad productiva al servicio de la sociedad en una situación de emergencia, fabricando y donando miles de caretas protectoras. Por este motivo, ahora más que nunca, renovamos nuestro compromiso con los 10 principios de pacto mundial, y seguiremos intentando que nuestro trabajo diario redunde en pro de los derechos humanos, el trabajo digno, la defensa del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.*

*Presentamos a continuación nuestro tercer informe de progreso de pacto mundial, redactado para nuestros clientes, empleados, propietarios y convecinos como un ejercicio de transparencia y humildad, invitando a cualquiera que tenga acceso a él a hacernos llegar sus sugerencias para ser una empresa más responsable.*

**Esteban Raposo Gómez**

Director Gerente

TGM – Toldos Gómez

# 2.0 \_

**TGM, EMPRESA  
SOSTENIBLE**



## 2.1 Resumen del año 2019

A continuación se detallan las principales magnitudes económicas del año 2019, incluyendo los valores de dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

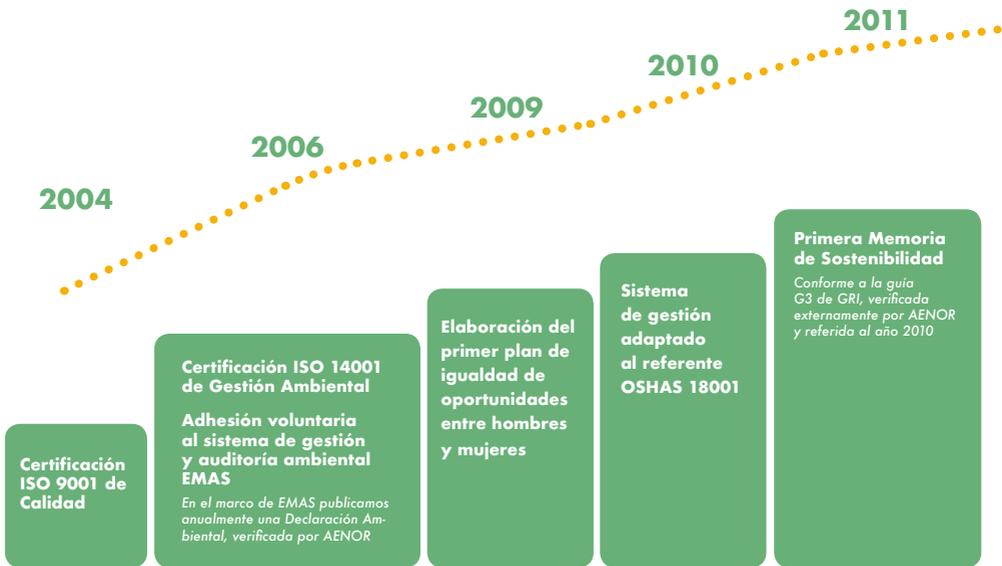
	2017	2018	2019
Ventas netas	4.486.702,84 €	4.822.547,99 €	4.914.376,45 €
Deuda a 31 de diciembre	4.449.589,90 €	4.179.126,94 €	4.036.332,45 €
Patrimonio a 31 de diciembre	2.223.765,62 €	2.329.168,91 €	2.350.116,91 €
Cifra de gastos operativos	2.157.845,40 €	2.309.187,15 €	2.407.162,46 €
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	2.103.286,11 €	2.182.874,85 €	2.272.181,23 €
Pagos a proveedores de capital	141.855,38 €	128.909,69 €	113.481,50 €
Subvenciones recibidas de administraciones públicas*	14.826,88 €	37.242,89 €	25.677,70 €

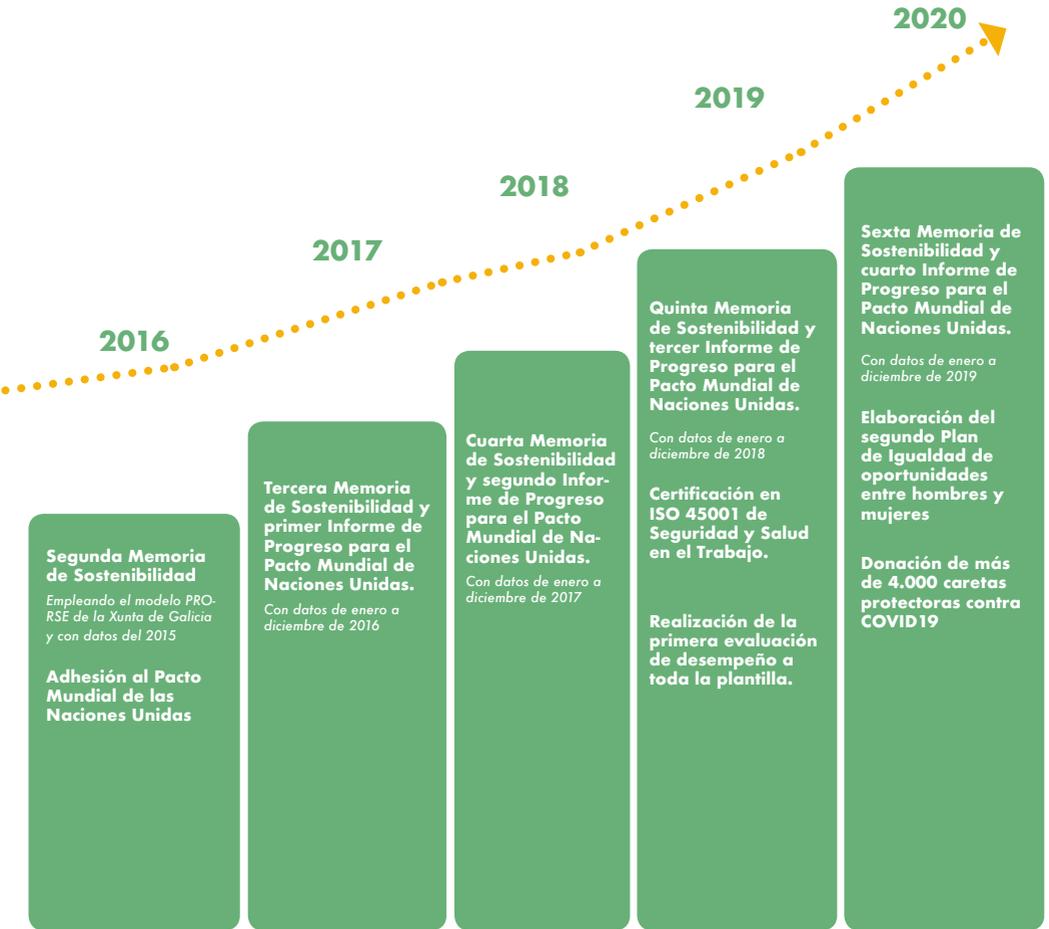
\*Importes indicados por fecha de concesión y no de ingreso

**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 citado informe a las autoridades locales de Arzúa, Santiago de Compostela, Bergondo, Lalín y a los principales clientes y proveedores.
- ▶ Certificación en ISO 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ▶ Realización de la primera evaluación de desempeño a toda la plantilla.

## 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.

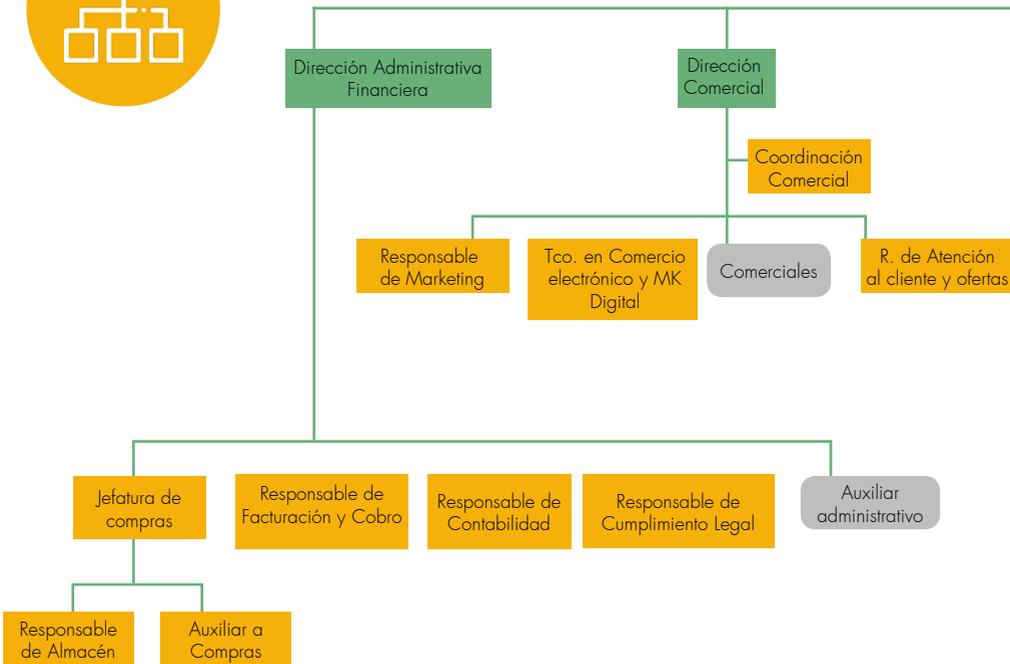
#### ► **Excelencia**

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**

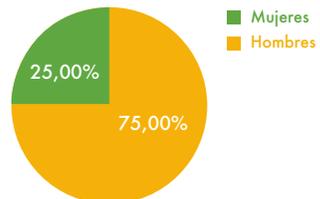
Capacidad de actuar de acuerdo con lo que se dice o se considera importante. Implica actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar.

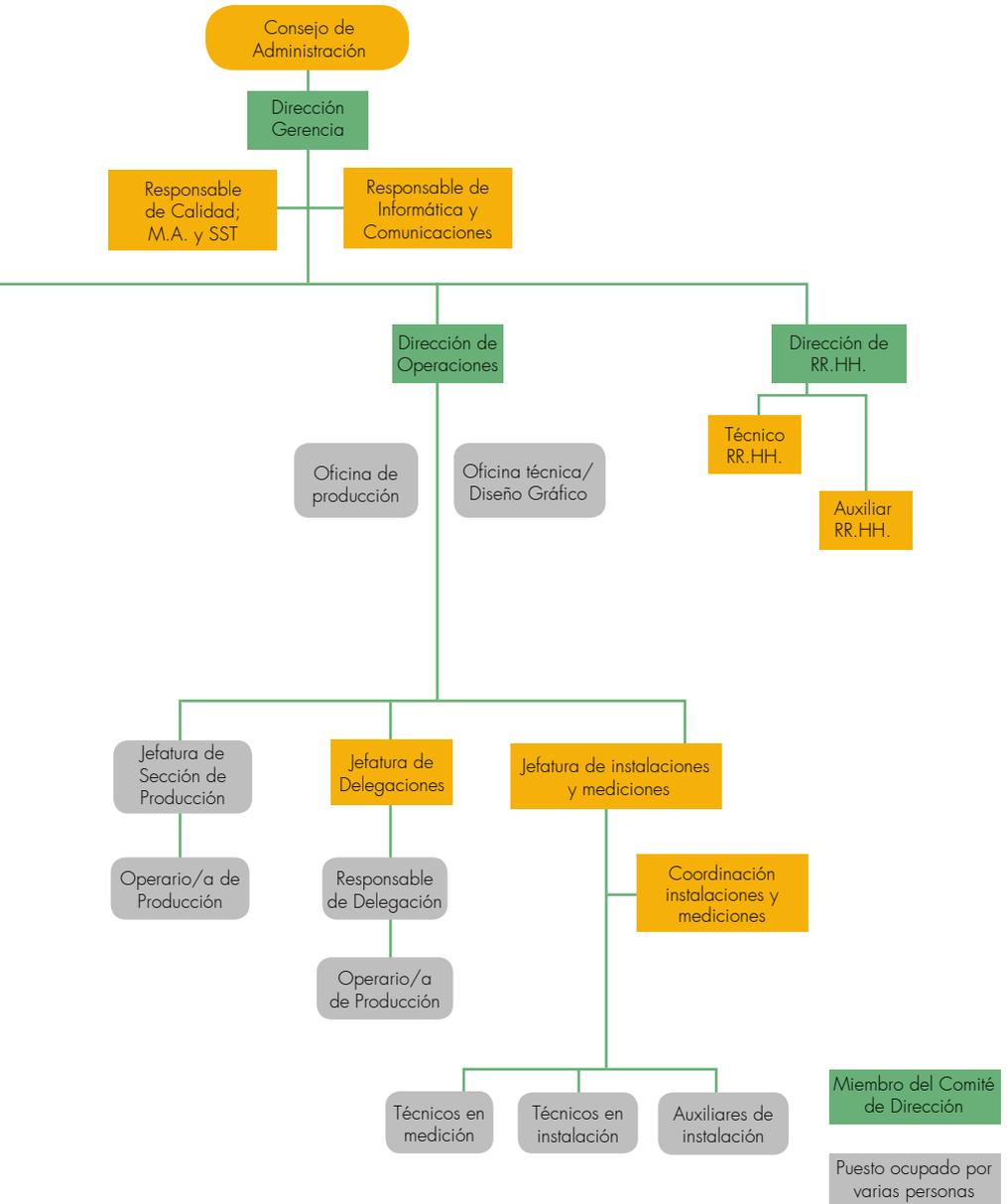
## 3.2 Organigrama y estructura de gobierno



■ Composición consejo de administración

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 ocho consejeros, tres de los cuales son externos a la familia propietaria e independientes. De los miembros del Consejo de Administración, dos son mujeres y seis 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 máscara 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, entre otros)



► 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.

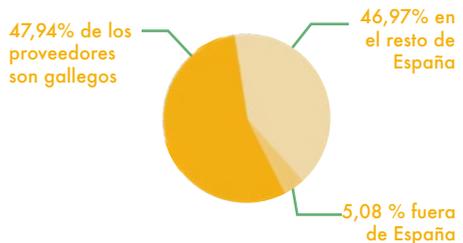
► **En centro productivo Toldos Gómez:** consumos de recursos no renovables, generación de residuos, seguridad y salud del personal.

► **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 2019 se realizaron compras a 413 proveedores, estando ubicados el 47,94 % en la Comunidad Autónoma Gallega, el 46,97 % en el resto de España y el 5,08 % 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 7,7 % durante el año 2019, lo que supone una leve mejoría respecto a los últimos años (7,2 % en 2018 y 7,3 % en 2017).

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.

A lo largo de 2019 se realizó la primera evaluación de desempeño a toda la plantilla. El modelo diseñado a tal efecto (SED TGM) cuenta con tres apartados específicos que son valorados cuantitativamente: objetivos, competencias corporativas y competencias específicas. Además, en la evaluación se refleja información cualitativa sobre las principales fortalezas y áreas de mejora de cada trabajador. Los resultados se presentan en una reunión con el evaluado (en la que éste realiza su propia autoevaluación) en la que además de su responsable directo está presente el Gerente y el director RR HH. En total 86 personas fueron evaluadas durante 2019.

A lo largo del año 2019 se ha elaborado un Plan de salud y bienestar que se comienza a implantar en el segundo semestre de dicho año. Se establece una vigencia de 2 años y medio (2019-21).

Se trata de una iniciativa que complementa a otras ya existentes en nuestra empresa encaminadas a promover el bienestar de las personas trabajadoras y un clima laboral sano. Se enmarca, además, dentro de las acciones con las que pretendemos seguir impulsando nuestra política de responsabilidad social empresarial.

Para el diseño del plan se ha tomado como referencia la guía "Emprega saudable" elaborada por la Xunta de Galicia, en la que se recogen pautas para diagnosticar la situación de la empresa en la materia, un catálogo de buenas prácticas a aplicar y criterios para evaluar su impacto pasado un tiempo.

Tratando de adaptar la guía a la realidad de nuestra compañía, hemos seleccionado cuatro li-

neas de actuación que consideramos prioritarias y más relevantes, buscando encajarlas con nuestra política de recursos humanos y recogiendo la opinión de los trabajadores en reuniones grupales previas a la definición de las acciones a implantar. Las líneas que contempla el plan son:

- *Reducción del tabaquismo*
- *Fomento de la actividad física*
- *Impulso a la alimentación saludable*
- *Control de estrés*

Está previsto que durante 2020 se elabore el Plan de igualdad de la compañía. Anticipándonos en más de un año al plazo legal fijado para empresas de nuestro tamaño, con ello pretendemos dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para su realización es importante conocer la opinión de la plantilla, por lo que en la fase de diagnóstico está prevista una encuesta en la que podrán participar todos los trabajadores.

### ► Propietarios

Los propietarios expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios. Durante el año 2019 ha habido una reunión.

### ► 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.

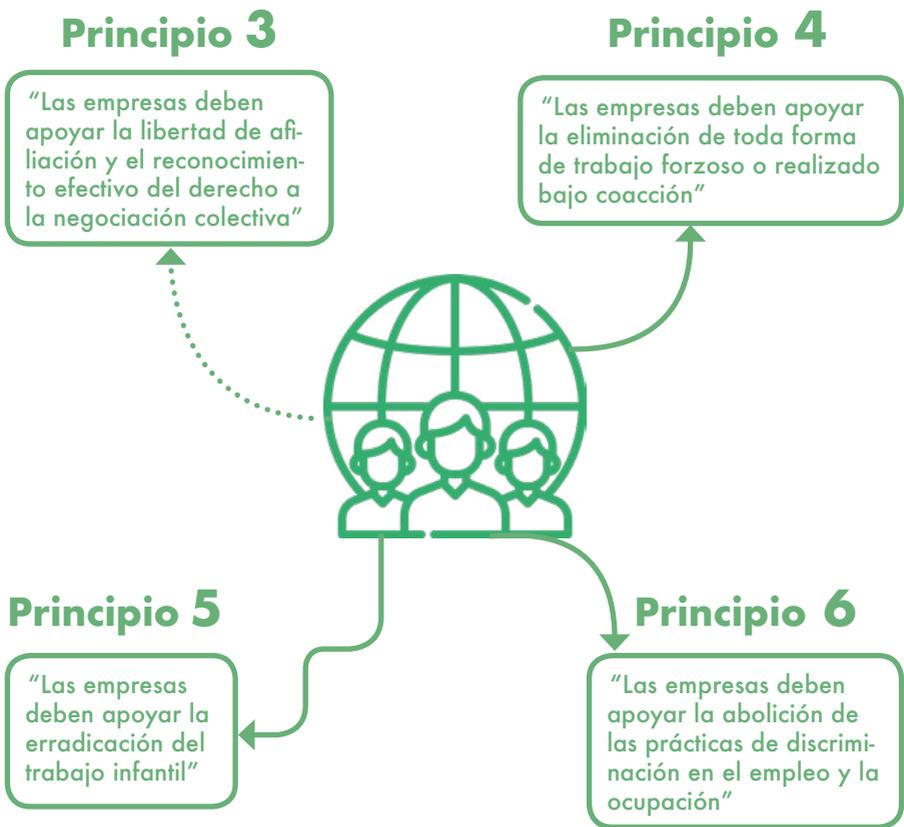
### ► Evaluación de proveedores

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 2017, 2018 y 2019.

• **Nº de empleados:** Se incrementa la plantilla de trabajadores en una persona respecto al año anterior.



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

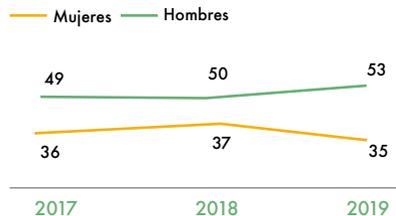


Muchos de los productos fabricados por nuestra empresa son estacionales y se consumen especialmente en los meses de primavera y verano, lo que explica que entre marzo y octubre se incremente la plantilla.

► **Perfil de la plantilla**

• **Género:** el porcentaje de **hombres sobre el total de la plantilla sube ligeramente del 57,47 % al 60,23 %**. Consecuentemente el de mujeres desciende desde el 42,52%, al 39,77 % invirtiendo así la tendencia del año anterior.

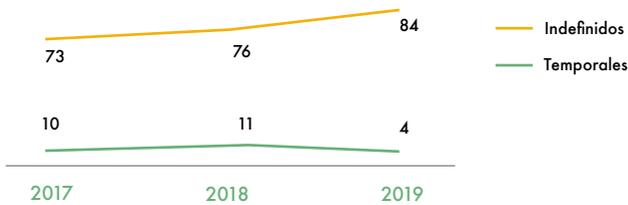
■ **Plantilla por sexo**



• **Tipo de contrato:** aunque la contratación indefinida ya estaba en niveles muy altos, **asciende significativamente algo más de ocho puntos, pasando del 87,36% al 95,45% del total.**

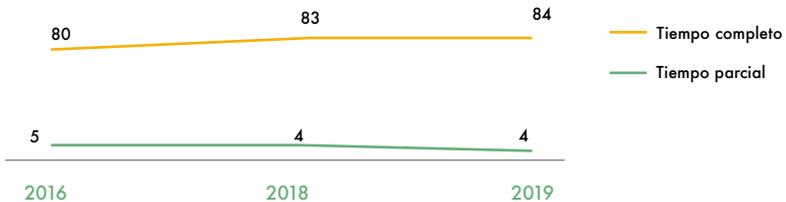
Además, seguimos apostando por facilitar la inclusión de los jóvenes al mundo laboral, y en 2019 hemos continuado impulsando la colaboración con diversas entidades para la realización de prácticas y contamos con un alumno de la EFA Piñeiral (Ciclo superior Gestión Comercial y Marketing).

■ **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 19 de febrero de 2019 y publicado en el BOE de 16 de julio de 2019. Las tablas salariales que se aplican son las vigentes, publicadas en dicho BOE.



### ► 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 2019 han recibido asesoramiento 10 personas.**

• Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el **servicio gratuito de confección de la declaración de la renta**. En el año 2019 han utilizado este servicio un total de 29 personas, 5 más que el año anterior.

• 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 2019 se han entregado 42.

► **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 valores de la compañía y los comportamientos que contribuyen a generar un clima laboral sano, a lo largo de 2019 se desarrolló una **acción formativa** a la que asistió toda la plantilla enfocada a: Entrenar mediante una metodología experiencial competencias como trabajo en equipo, comunicación, gestión eficaz del tiempo y resolución creativa de problemas. Se trató de crear un clima de cohesión grupal afianzando las relaciones interpersonales positivas en el equipo humano de la empresa y fortaleciendo el sentido de pertenencia. Asimismo, buscamos fomentar el deporte como hábito saludable para los/as trabajadores/as de Toldos Gómez. Además, tuvo un fin solidario al ser Toldos Gómez colaborador en el Proyecto Win 4 Youth y la ONG Plan Internacional.

### ► 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 **98,15%, subiendo en algo más de tres puntos con respecto al año anterior.**

El desglose mensual del número de personas que han participado en acciones formativas a lo largo de 2019 es el siguiente:

MES	Nº ASISTENTES
Enero	56
Febrero	4
Marzo	2
Abril	0
Mayo	1
Junio	0
Julio	0
Agosto	0
Septiembre	89
Octubre	2
Noviembre	30
Diciembre	0



► **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 2019 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, requieran una mayor disponibilidad del trabajador o cambios en su distribución habitual de la jornada.

**5 Personas.**

**4 Programa de gestión de reuniones:**

Celebrar las reuniones internas dentro del horario laboral establecido.

**Toda la plantilla.**

**7 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.

**3 Personas.**

**2 Trabajo a tiempo parcial:**

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

**1 persona.**

**5 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.

**Toda la plantilla cuando lo necesita.**

**8 Cambio del puesto de trabajo:**

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad, accidente o necesidades de conciliación familiar, al empleado se le facilita (temporal o incluso definitivamente, siempre que las necesidades organizativas lo permitan) nuevas funciones intentando ajustar el nivel de responsabilidad para una mejor relación con la capacidad y disponibilidad.

**2 personas**

**3 Jornada laboral reducida**

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

**1 Persona.**

**6 Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas:**

Los empleados -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.

**Toda la plantilla cuando lo necesita.**

**9 Permiso por asuntos propios (ausencias retribuidas y no recuperables):**

Los días que en este sentido establece el convenio colectivo se pueden disfrutar por horas sueltas, no necesariamente en jornada completa.

**Toda la plantilla cuando lo necesita**

► **Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales**

• A lo largo del año 2019 se produjeron siete accidentes de trabajo con baja, los tipos de lesión fueron:

- Espalda, otras partes no mencionadas anteriormente. Dos casos
- Cuello, incluida la columna y las vértebras cervicales. 1 caso
- Pierna, incluida la rodilla. 1 caso
- Pie. 1 caso
- Hombro y articulaciones del húmero. 1 caso
- Mano. 1 caso

• Los **días perdidos fueron 59**, los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.

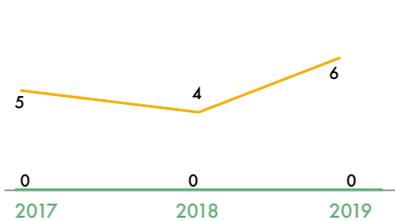
• No hubo **ninguna enfermedad profesional**.

• El número de bajas en la plantilla ha aumentado un 75 % en el último año, pasando de 4 a 7, siendo 6 por accidente en el puesto de trabajo y 1 in itinere. Con ello el Índice de Incidencia ha pasado de 3.750 en 2018 a 6.667 en 2019, y el índice de frecuencia de 25,5 a 38,10.

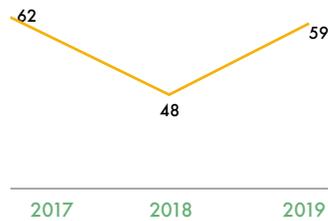
• El número días perdidos por bajas ha aumentado un 42,86 %, debido a que las bajas fueron ocasionadas por accidentes más graves que en el periodo anterior, pasando el índice de gravedad de 0,30 a 0,37 en el último periodo.

■ Bajas en la plantilla

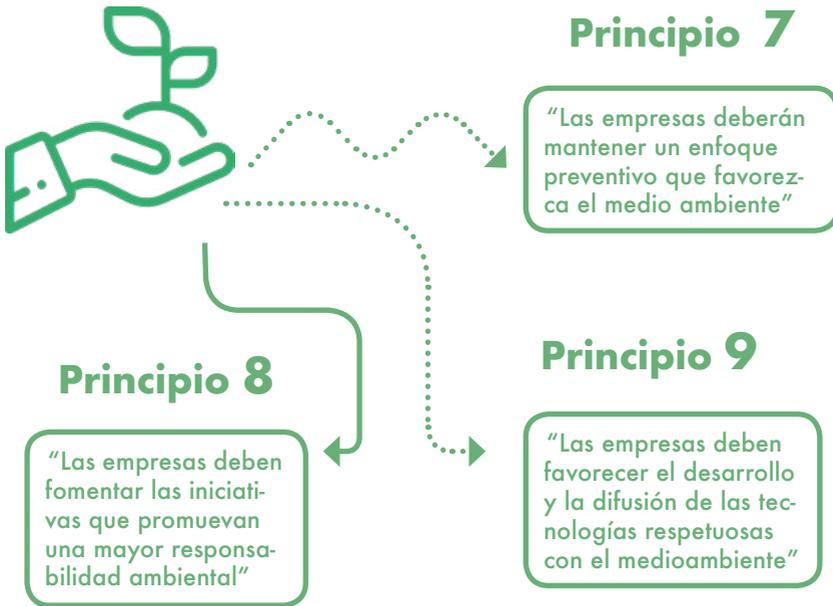
— Accidentes de trabajo con baja  
— Enfermedad profesional



■ Días perdidos por accidentes de trabajo con baja



## 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**

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 ha aumentado un 1,48 % en 2019 respecto al 2018.

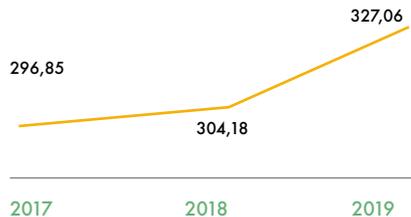
■ Papel consumido (folios A4)



**2. Agua**

Se ha incrementado en un 7,52 % el consumo de agua en 2019 sin encontrar una justificación, al haber desarrollado la misma actividad el personal de siempre.

■ Agua total captada (m³)





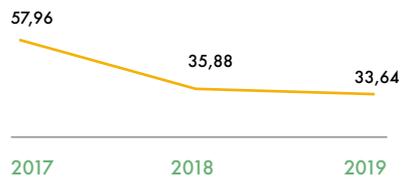
### 3. Efuentes y Residuos

Los residuos totales generados a partir de nuestra actividad han disminuido este año un 6,25 % debido principalmente al descenso de la chatarra y de los vehículos al final de su vida útil.

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



■ Residuos totales generados (Tn)



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

GENERACIÓN DE RESIDUOS		2017	2018	2019	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	6.090 Kg	2.660 kg	2.840 kg	6,77 %
	Chatarra de hierro y acero	10.250 Kg	1.720 kg	1.810 kg	5,23 %
ENVASES	Envases plásticos contaminados	10 Kg	63 kg	16 kg	-74,60 %
	Envases vacíos metálicos contaminados	170 Kg	414 kg	111 kg	-73,19 %
MATERIAL IMPREGNADO		91 Kg	39 kg	73 kg	87,18 %
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	5.091 Kg	6.130 kg	8.100 kg	32,14 %
	Residuos de plástico	4.852 Kg	4.840 kg	4.170 kg	-13,84 %
	Residuos inertes industriales	18.461 Kg	12.053 kg	8.040 kg	-33,29 %
	Residuos sólidos urbanos	6.100 Kg	6.070 kg	7.260 kg	19,60 %
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		6.840 Kg	1.895 kg	1.220 kg	-35,62 %
<b>RESIDUOS TOTALES GENERADOS</b>		<b>57.955 Kg</b>	<b>35.884 kg</b>	<b>46.058 kg</b>	<b>-6,25 %</b>

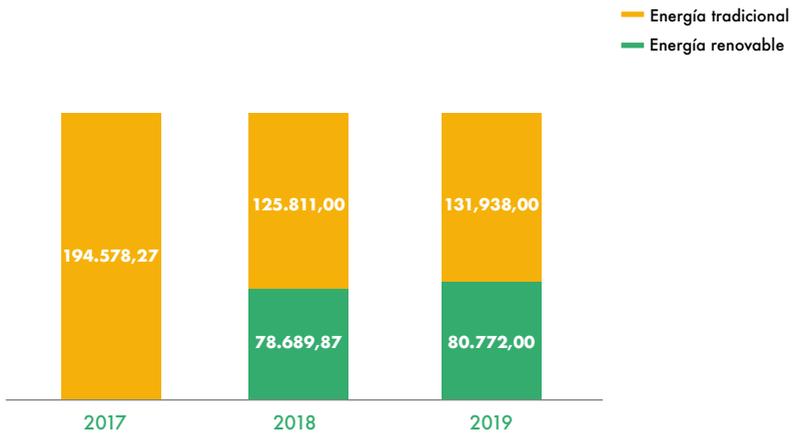


#### 4. Energía

En 2019 se han consumido 212.710 kWh, lo cual supone un incremento respecto al año anterior del 4,01 %. Un 38 % de la energía eléctrica consumida en 2019 provenía de fuentes renovables.

A diferencia de los informes de progreso de años anteriores, se ha aplicado el criterio de fecha de consumo de la energía en lugar del de fecha de facturación, adicionalmente, se han detectado y subsanado errores en los datos.

##### ■ Electricidad consumida (KWh)



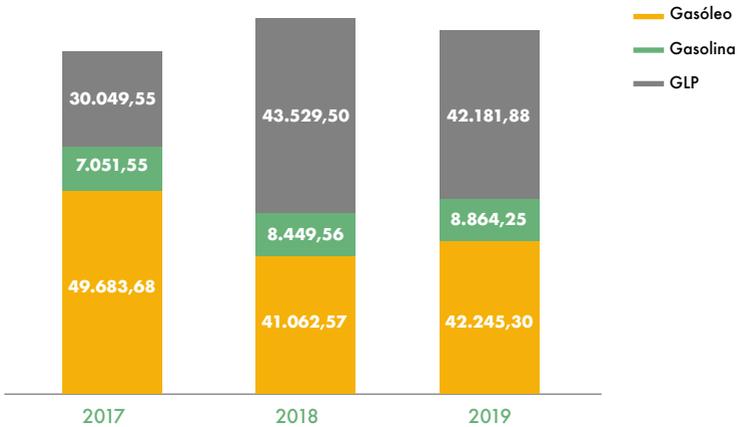


### 5. Transporte

En el período reportado se ha producido un incremento del consumo total de combustibles del 0,27 %, consumiéndose un total de 93.291,43 litros. Durante el año 2019, 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

El cálculo de las emisiones de CO<sub>2</sub>, se ha realizado teniendo en cuenta el factor de emisión (FE) indicado por la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica.

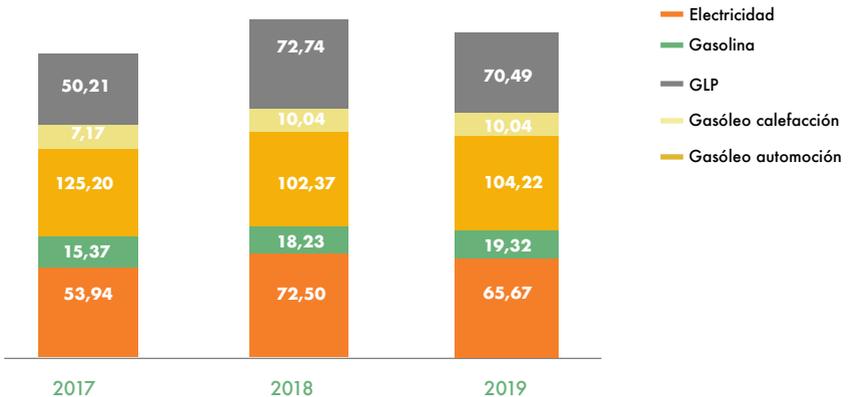
Los valores a tener en cuenta durante el 2019 son:

- Gasolina E5: 2,180 kg CO<sub>2</sub>/L
- Gasóleo automoción B7: 2,467 kg CO<sub>2</sub>/L
- Gasóleo calefacción: 2,868 kg CO<sub>2</sub>/L
- GLP: 1,671 kg CO<sub>2</sub>/L

Electricidad: El factor de mix eléctrico es el valor que expresa las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas a la generación de la electricidad que se consume, variando en función de la comercializadora. Durante el año 2019 se tienen en cuenta las siguientes comercializadoras con el factor de mix eléctrico que se indica:

- Naturgy Iberia SA: 0,30 kg CO<sub>2</sub>/kWh
- Integración Europea de Energía, SAU: 0,31 kg CO<sub>2</sub>/kWh
- Hidroeléctrica Lumimey SL: 0,31 kg CO<sub>2</sub>/kWh

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



Las emisiones de CO<sub>2</sub> durante el año 2019 han ascendido a 269,74 Tn CO<sub>2</sub> Eq, lo que implica un descenso respecto al año anterior del 2,22 %.



## 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 493 puntos, desglosados de la siguiente manera:

	2017	2018	2019
No	113 x 0 = 0	81 x 1 = 81	93 x 1 = 93
Compromiso firmado	91 x 1 = 91	139 x 2 = 278	152 x 2 = 304
Sistema en proceso	4 x 2 = 8	3 x 2 = 6	3 x 2 = 6
Sistema no certificado	7 x 3 = 21	6 x 3 = 18	6 x 3 = 18
Sistema certificado	17 x 4 = 68	16 x 4 = 64	18 x 4 = 72
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>447</b>	<b>493</b>

Los proveedores aptos pasan de tener una puntuación de 447 puntos en medioambiente a 493 puntos, un incremento del 10,29%.

## 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 y acuerdos de colaboración con las siguientes entidades:**

- Mumma Concept
- Club de Remo Olímpico Mandeo
- Adcor
- Club de Fútbol Boimorto
- Club Amigos del Baloncesto de Arzúa
- Club de Atletismo de O Pino
- Asociación Cultural e Deportiva EDA Arzúa
- Real Federación Gallega de Vela
- Obradoiro CAB SAD
- Veteráns CDU Rugby Santiago
- Álvaro Rodríguez García – rally
- Jose Luis González Conde – rally

En este apartado cabe destacar además el **patrocinio y organización de la III Carrera Clásica TGM – Toldos Gómez** celebrada el 14 de septiembre de 2019 y que contó con 336 participantes inscritos, de los cuales 176 corrieron la prueba absoluta y 160 fueron escolares de distintas categorías.



### **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)



**TOLDOS GÓMEZ**