GARNICA

Contenido

1. Perfil de la memoria 5

1.1. Análisis de materialidad 5

1.2. Alcance de la memoria 8

2. Perfil de la Organización 11

2.1. Perfil de las diferentes actividades 13

2.2. Estructura organizativa y modelo de gobernanza 17

2.3. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2021 19

3. Políticas y estrategia 21

3.1. Misión, visión y valores 21

3.2. Políticas y estrategia 22

3.3. Lucha contra la corrupción y el soborno 26

3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades 27

4. Impacto de la Covid-19 33

4.1 Impacto económico y planes de contingencia 33

4.2 Impacto del Covid-19 en la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras 34

5. Desempeño social interno 37

5.1. Seguridad y salud en el trabajo 38

5.2. Diálogo social 40

5.3. Empleo 48

5.4. Políticas de remuneración 53

5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades 54

6. Desempeño ambiental 59

6.1. Impacto ambiental de productos y servicios 60

6.2. Consumo de productos 61

6.3. Consumo energético 62

6.4. Consumo de agua y vertidos 63

6.5. Generación de residuos 64

6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático 65

6.7. Otros aspectos ambientales 66

6.8. Cumplimiento de la normativa ambiental 67

7. Desempeño social externo 69

7.1. Cumplimiento normativo y de seguridad del cliente 69

7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente 69

7.3. Impacto en la Comunidad local 70

7.4. Derechos Humanos 71

7.5. Compra responsable 73

7.6. Información fiscal 74

ANEXO 1: Tabla índice de contenidos 76

1. Perfil de la memoria

1. Perfil de la memoria

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración se ha considerado lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, Garnica S.A (en adelante Garnica) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la sociedad en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo durante el 2021. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para la sociedad los asuntos de preocupación de sus grupos de interés. Los resultados de este análisis y sus efectos sobre el presente estado de información no financiera se detallan posteriormente.

1.1. Análisis de materialidad

El presente documento se ha elaborado sobre la base de los resultados del análisis de materialidad realizado con el objetivo de determinar el alcance y contenido de la memoria EINF, dando cumplimiento a la Ley 11/2018, del 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados y tomando como referencia las directrices del GRI Standards.

Para la realización de dicho análisis se ha llevado a cabo el siguiente procedimiento:

Análisis de materialidad cuantitativo.

Para llevar a cabo el análisis cuantitativo se han tenido en cuenta los datos de importe neto de la cifra de negocio, total activo y plantilla media de Garnica, S.A.

Análisis de materialidad cualitativo.

En base a un listado de aspectos definidos en materia de sostenibilidad, considerados a partir de las necesidades y expectativas de los grupos de interés y de los propios requerimientos de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo de los mismos, valorando su relevancia interna para los diferentes grupos de interés (Accionistas, Clientes, Proveedores, Personal, y Sociedad) y la madurez de cada uno de ellos en relación al grado de reporte del mismo, por empresas del sector o asimilables.

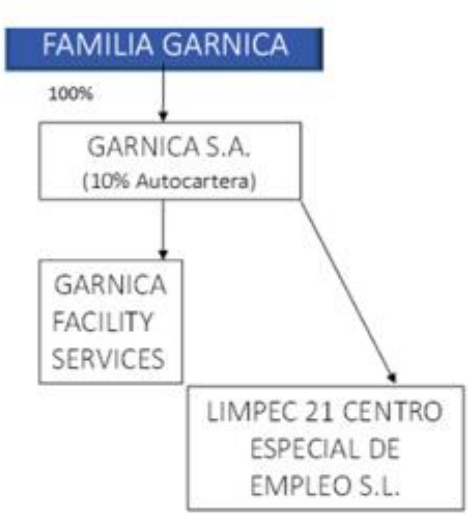
Tras realizar ese análisis los aspectos que han resultado materiales han sido los siguientes:

- Cumplimiento normativo y seguridad del cliente
- Calidad. Atención y satisfacción del cliente
- Modelo de negocio. Filosofía y valores: políticas y estrategia
- Estructura organizativa y modelo de gobernanza. Gobierno corporativo
- Medidas contra la corrupción, soborno, blanqueo de capitales, competencia desleal
- Impacto económico de la Covid-19 y planes de contingencia
- Organización de la seguridad y salud laboral
- Impacto de la Covid-19
- Convenio Colectivo o acuerdos existentes
- Accidentes e incidentes en materia de seguridad y salud
- Gestión de riesgos y oportunidades. Principales impactos ESG / sostenibilidad
- Impacto ambiental de productos y servicios. Ciclo de vida
- Atracción y retención del talento
- Políticas de remuneración
- Gestión de la Igualdad de oportunidades y la diversidad
- Privacidad y confidencialidad del cliente

Por lo tanto, el presente documento tratará de dar una mayor prioridad y cobertura al reporte de información respecto a los aspectos anteriormente indicados.

1.2. Alcance de la memoria

El perímetro societario del Grupo Garnica se encuentra compuesto por las siguientes sociedades:



A su vez, la estructura del Grupo Granica se divide en cuatro líneas de negocio que representan sus principales actividades:

- Actividad de servicios de limpieza personalizados para espacios de diferentes sectores (transporte, industria, salud, administraciones públicas…). **(Garnica, S.A.**).
- Servicio de gestión multidisciplinar que aúna la gestión de los inmuebles, los espacios y los servicios de soporte necesarios para el desarrollo de las actividades de las empresas y organizaciones. (**Garnica Facility Services**)
- Creación de puestos de trabajo estables para personas con discapacidad física y/o mental, mediante el desarrollo de servicios de limpieza, jardinería y conserjería. **(Limpec 21 Centro Especial de Empleo, S.L.)**

Sin embargo, la presente memoria únicamente incluye información relativa a Garnica, S.A. A continuación, se muestran las principales magnitudes de la sociedad que forma parte de dicha sociedad:

SOCIEDAD	Total Activos Neto (Miles de euros) 31.12.2021	Importe neto de la cifra de negocios (Miles de euros) 2021	Patrimonio Neto (Miles de euros) 31.12.2021	Plantilla media (nº personas) 2021	Tipo de actividad
Garnica, S.A.	27.793	41.699	20.811	1.151	Servicios

2. Perfil de la Organización

2. Perfil de la Organización

Garnica S.A (en adelante Garnica o la sociedad) inició sus servicios en Bilbao en el año 1.979, y año a año se ha ido expandiendo hasta ofrecer una cobertura nacional a sus clientes.

Garnica ofrece a sus clientes una gestión moderna y una respuesta eficaz a cualquier necesidad de soporte de sus instalaciones. Día a día se trabaja con un objetivo: dar soporte al negocio principal de los clientes. De este modo, Garnica contribuye al bienestar de los empleados y ayuda a mejorar la imagen y el confort de todas aquellas empresas que confían en el servicio ofrecido por la sociedad.

Garnica es una de las primeras empresas del sector certificadas en materia de calidad y medio ambiente y, desde la veteranía y la profesionalidad, adapta su trabajo a la particularidad de cada empresa o cliente. Ofrece un "servicio a la carta", con soluciones rápidas y personalizadas, unos precios competitivos y un radio de acción que abarca toda la geografía española.

La sociedad tiene su sede central en Bilbao, donde están los servicios administrativos centrales de la empresa:

- Departamento Financiero: contabilidad, finanzas, facturación.
- Departamento de Costes: análisis de costes de los diferentes clientes y contratos.
- Departamento de Presupuestos: generación de presupuestos para clientes actuales y potenciales.

El departamento de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales se encuentra en Santander y da servicio a toda la organización.

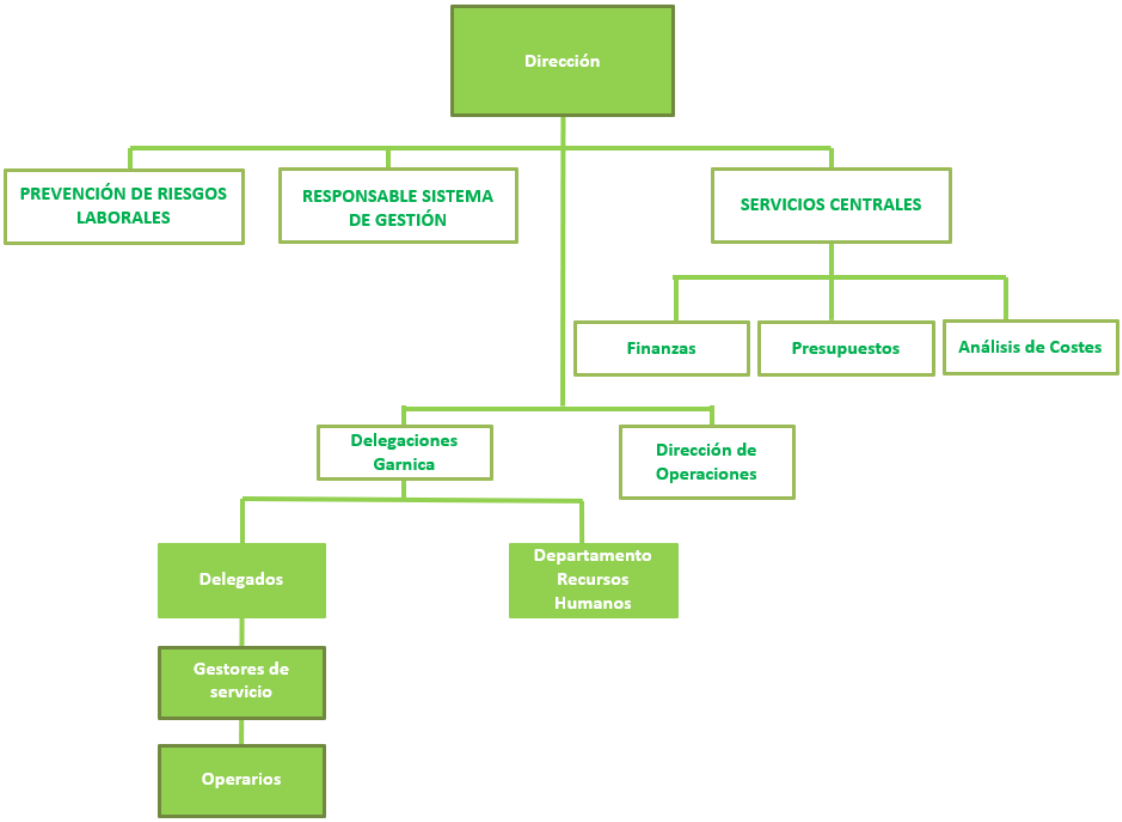
Garnica cuenta con diferentes delegaciones que dan servicio a los clientes que tiene en cada zona geográfica:

- Delegación Centro: Madrid, Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana, Murcia, Aragón, Extremadura.

- Delegación País Vasco: País Vasco, La Rioja y Navarra.
- Delegación Cataluña: Cataluña y Baleares.
- Delegación Cantabria: Cantabria, Asturias, Castilla León.
- Delegación Galicia: Galicia.
- Delegación Sur: Andalucía, Canarias, Ceuta y Melilla.

Estas delegaciones cuentan con una unidad administrativa de RRHH y una estructura dedicada a la gestión del servicio a clientes.

La estructura organizativa de Garnica se compone de varias delegaciones-unidades administrativas y varios departamentos de servicios centrales que dan apoyo a su vez a estas delegaciones. Aquí se detalla el organigrama de la gestión que ofrece la sociedad.



2.1. Perfil de las diferentes actividades

La gestión comercial se desarrolla desde cada una de las delegaciones con los clientes asignados a cada zona geográfica. Cada delegado de zona junto con los gestores de servicio es responsable de gestionar su cartera de clientes y de la búsqueda de clientes potenciales.

Hay clientes que necesitan una gestión centralizada a nivel nacional y que son gestionados desde Madrid ofertando una interlocución única con el cliente.

La duración de las relaciones comerciales con los clientes es mayor a 10 años, algunos de ellos son clientes desde hace más de 25 años.

Garnica comenzó sus actividades como una empresa especialista en servicios de limpieza, pero ha diversificado su actividad con el objetivo de poder ofrecer los servicios necesarios para el mantenimiento óptimo de edificios o instalaciones de sus clientes. Es por ello por lo que actualmente en Garnica se desarrollan los servicios que se recogen a continuación:

- **Integración de Facility Services (Garnica Facility Services)**

El facility management es un modelo de gestión multidisciplinar que aúna la gestión de los inmuebles, los espacios y los servicios de soporte necesarios para el desarrollo de las actividades de las empresas y organizaciones.

El modelo de gestión de facility services integrado ofrece:

1. **Transparencia**: información detallada y puntual sobre la calidad de los servicios prestados.
2. **Flexibilidad:** todos los servicios son gestionados por un único interlocutor y todos son rápidamente adaptados según las necesidades que tengan los clientes.
3. **Ahorro de costes:** mediante la aplicación de las mejores prácticas en gestión de servicio se consigue un equilibrio entre los ahorros de costes y la prestación óptima de servicios.
4. **Acceso a las mejores herramientas informáticas** de gestión de facility services.

- **Office Support**

Se ofrece la posibilidad de contratar uno o varios de los siguientes servicios para ayudar al cliente en aquellas tareas importantes para que su negocio funcione de una manera eficiente.

Garnica ofrece personal formado, motivado y que aportarán al cliente confianza para liberar recursos de la organización; de tal forma que puedan ayudar a ésta a concentrarse en su negocio principal.

1. **Front Office**: centralita, recepcionistas, azafatas.
2. **Seguridad**: control de accesos, vigilancia.
3. **Servicios auxiliares**: servicios de correo interno, gestión de almacén, gestión de tiendas, destrucción de documentación confidencial.
4. **Actividades de negocio que pueden ser externalizadas**, como gestión de facturas de proveedores, apoyo a labores administrativas, etc.

- **Mantenimiento técnico de instalaciones**

Garnica pone a disposición de sus clientes una amplia gama de soluciones de mantenimiento de sus instalaciones con el objetivo de mantenerlo en unas condiciones óptimas controlando los gastos de la manera más eficiente posible.

Aporta experiencia y las mejores prácticas de mantenimiento ya probadas en otros clientes, añadiendo valor al mantenimiento de sus instalaciones.

Garnica pone a disposición del cliente su metodología de trabajo:

1. **Identificación de las necesidades**, los objetivos y el entorno de la actividad del cliente.
2. **Seguimiento y optimización** del plan técnico establecido o confección de un proyecto de mantenimiento adaptado al escenario concreto.
3. **Ejecución de los trabajos** según programa y necesidades.

4. **Aplicación de programas informáticos** avanzados para el control, la gestión del mantenimiento e información transparente al cliente.
5. **Continúa evaluación y mejora** del plan técnico aplicado.
6. **Innovación:** aplicación de las últimas técnicas de ahorro energético.

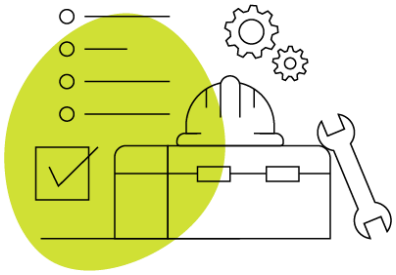
- **Limpieza**

La larga trayectoria de Garnica en el mundo de la limpieza con más de 40 años implantando las más modernas técnicas le han llevado a ser una referencia en el sector. Conseguir una alta calidad con un ajustado coste del servicio es el compromiso que asume con sus clientes.

Los técnicos de la sociedad adaptan a las necesidades de cada cliente las diferentes metodologías de limpieza garantizando la máxima eficiencia en los resultados. Se han implementado en el sistema de trabajo las técnicas más novedosas:

1. Limpieza criogénica
2. Limpieza mediante ultrasonidos
3. Limpieza y desinfección con vapor
4. Fregado con sistemas planos
5. Utilización de bayetas con microfibras
6. Limpieza de cristales mediante agua desionizada

- **Servicios Medioambientales**



La calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos dependen en gran medida del entorno que les rodea, y Garnica ha desarrollado una división de servicios encaminados a conseguir el óptimo de calidad en las mismas, ofreciendo servicios de:

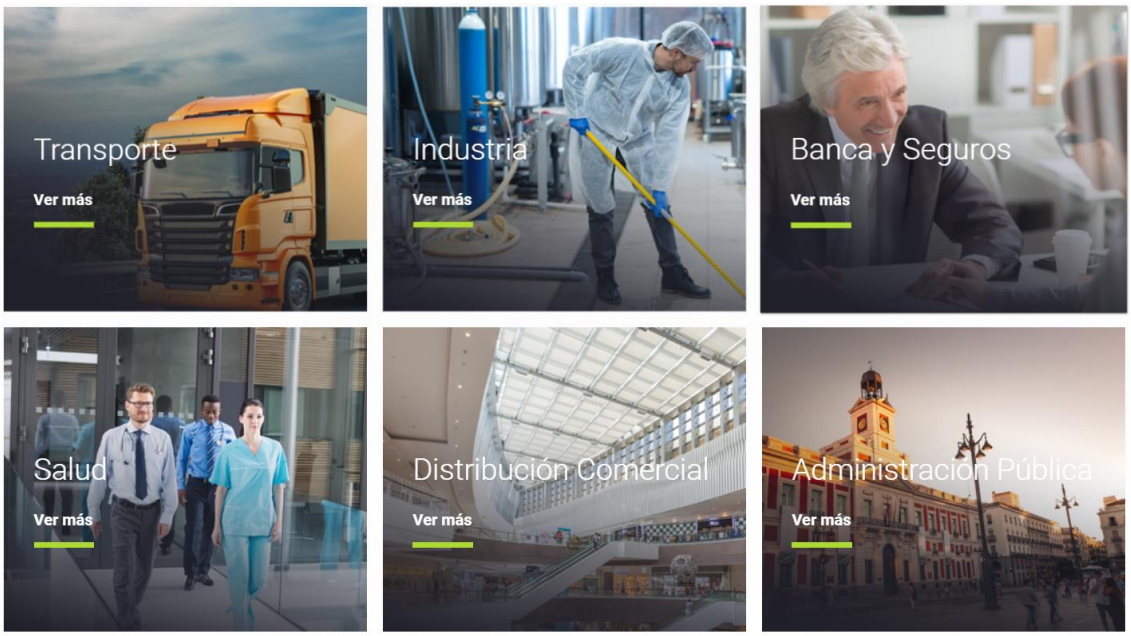
1. Limpieza viaria

2. Recogida y gestión de residuos
3. Jardinería
4. Control de plagas

La realización de estos servicios se hace extensible también al entorno industrial, donde Garnica elabora un plan de gestión de residuos acorde con las necesidades reales de cada instalación, ya sean empresas utilizando barredoras de exteriores, fregadoras y barredoras industriales, etc. o entornos industriales como parques empresariales, polígonos industriales, utilizando camiones de recogida de residuos, equipos de limpieza viaria, etc.

Además de estos servicios, Garnica está en continuo proceso de innovación y de investigación de nuevos servicios que puedan satisfacer las necesidades de los clientes.

Los servicios ofrecidos por Garnica, y comentados anteriormente, son llevados a cabo principalmente en los siguientes sectores:



2.2. Estructura organizativa y modelo de gobernanza

La estructura de gobierno de la sociedad se estructura en tres ámbitos diferentes:

- **La Junta General.** Es el órgano a través del cual el conjunto de los accionistas ejerce su soberanía para decidir sobre asuntos de gran relevancia para la sociedad, como, por ejemplo, la aprobación de las cuentas anuales, el reparto o no de dividendos, el aumento o la reducción del capital, la modificación de los estatutos sociales, la fusión con otra empresa o la reprobación del equipo directivo.

  Las funciones de dicha junta son las de elaborar las políticas de dirección, valores y orientación de la compañía, así como las decisiones más importantes. La base de funcionamiento de dicho órgano más allá de lo dispuesto en la Ley de sociedades de capital es el consenso. Se intentará que la dirección de la sociedad adopte criterios unánimes y haga participes de las decisiones, misión, valores y directrices de la compañía a todos los socios, fomentando la participación de los mismos en la toma de decisiones.

- **Órgano de administración.** Es el que toma las decisiones ejecutivas en base a las directrices establecidas en la junta de accionistas. Para ello, puede dirigirse a los miembros de la junta, dado su número limitado, en cualquier momento para solicitar cualquier aclaración, directriz y/o consulta. Es la representación pública de la compañía. Sin perjuicio del resto de competencias legalmente atribuidas, el administrador es principalmente un órgano de dirección, supervisión y control. La función general de supervisión se desglosa en tres responsabilidades fundamentales:
  - Orientar la estrategia de la sociedad.
  - Controlar la gestión del equipo directivo.
  - Servir de enlace con los accionistas.

- **Consejo asesor.** Forman parte de este consejo todas aquellas personas que ostentan una función directiva en la sociedad, así como aquellos asesores externos que tanto el órgano de administración, como la junta de Socios requiera para su toma de decisiones.

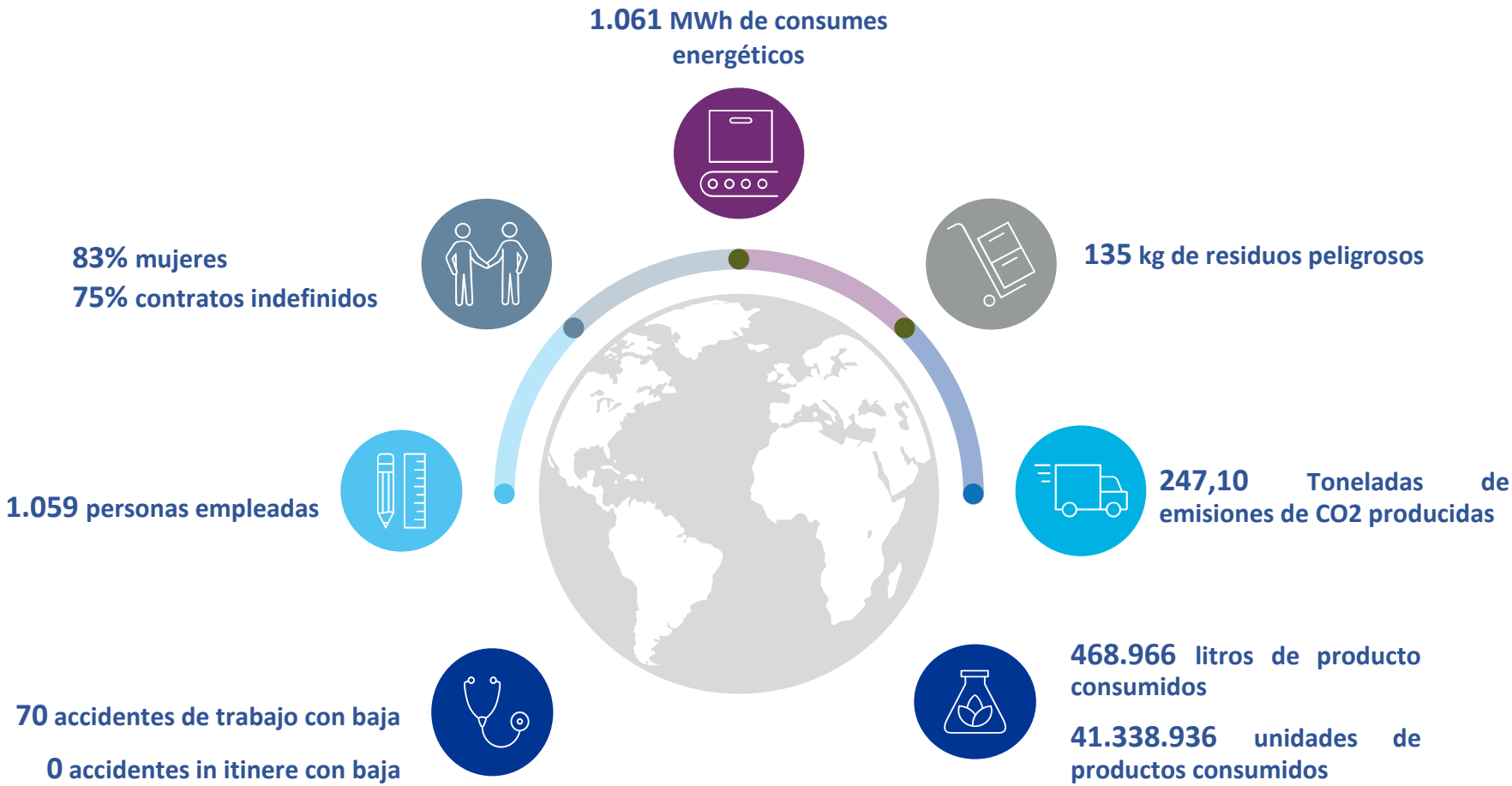
Se reúne periódicamente para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos por el órgano de dirección siguiendo las directrices de la Junta de accionistas.

En lo que corresponde a la toma de decisiones, en la compañía se configura un sistema jerarquizado e independiente en el que todas las decisiones se toman en el ámbito que corresponde con información a la persona a quien reportan, que valora la decisión adoptada dentro de las directrices establecidas por la Junta de accionistas y ejecutada por el órgano de administración.

Para ello, se forma al personal directivo de la compañía en los valores de la compañía, así como en las directrices que emanan de la misma, a fin de que puedan instruir a los mandos intermedios de la sociedad.

Cada mando intermedio tiene un grado de autonomía en sus funciones, organizando su departamento y reportando a su inmediato superior. En caso de dudas, estos deben dirigirse a un inmediato superior, y cuentan con mecanismos alternativos en caso de conflicto, como los jefes de departamento anexos y en último caso, el órgano de administración.

2.3. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2021



3. Políticas y estrategia

3. Políticas y estrategia

3.1. Misión, visión y valores

Garnica tiene como visión ser una de las empresas líderes en el sector de Facility Services teniendo como máxima el crear valor para el cliente.

La misión de la sociedad es la prestación de servicios en el área de gestión de instalaciones/edificios teniendo como objetivo la excelencia en el servicio mediante la integración de personas, tecnología y sistemas de gestión.

Los valores de Garnica son:

- **Prestar un servicio excelente** asumiendo los compromisos adquiridos con los clientes, los trabajadores y el medioambiente de manera responsable.
- **Proximidad al cliente**, apostando por las relaciones a largo plazo basadas en la transparencia, la accesibilidad, la confianza y el cumplimiento con las necesidades del cliente en cada momento.
- **Innovación, aportando soluciones de servicio innovadoras a los clientes**, aprendidas en otros contratos y promoviendo la creatividad entre los trabajadores de la sociedad y proveedores, buscando la mejor solución de servicio.
- **Flexibilidad y proactividad**, adelantandose a posibles incidencias de servicio y ajustando los niveles de servicio prestado según las necesidades de los clientes.
- **Enfoque en el personal de la sociedad**, creando un ambiente de trabajo donde el mérito sea la clave para el éxito, teniendo un compromiso real de formación con todo el personal y haciendo del trabajo en equipo una realidad diaria en el trabajo.

3.2. Políticas y estrategia

Política integrada de gestión

La política integrada de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad laboral constituye el marco de referencia para establecer los objetivos y metas encaminados a la mejora continua de la sociedad y a la satisfacción de los clientes. Se trata del punto de partida en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud.

En Garnica se considera que no solo es importante prestar un buen servicio, sino que el mismo debe prestarse ajustándose a unos parámetros de calidad, por eso se han protocolizado las normas de calidad de acuerdo con las normas indicadas bajo la Certificación de Calidad ISO 9001.

Garnica está firmemente comprometida con una serie de principios de actuación que ilustran su vocación por la calidad y por la protección del entorno. Destacan:

- La satisfacción de los clientes internos y externos: cumpliendo sus expectativas y anticipándose a sus necesidades.
- Cumplimiento de la legislación y con todos los requisitos establecidos por los clientes.
- La mejora continua de los procesos e indicadores de gestión de la sociedad.
- Respeto por el medio ambiente, mitigando los impactos que se puedan generar.
- La prevención de riesgos laborales es asumida y contemplada por la Dirección como un aspecto más de todas y cada una de las actividades, decisiones, órdenes e instrucciones de la sociedad, como medio eficaz para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. En este sentido se han adaptado los procedimientos a los requerimientos de la ISO 45001.

La Dirección de Garnica se compromete a proporcionar los recursos materiales, humanos y económicos para crear, implantar y mantener un Sistema de Gestión basado en la aplicación de las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, contando con la colaboración de los empleados de la organización.

La Calidad en el trabajo, la prevención en el quehacer diario y el respeto por el Medio Ambiente, son propósitos que conciernen a todas las personas que componen Garnica y en los que se debe tomar parte.

Por ello, con el fin de mostrar dicho compromiso, se establecen los siguientes criterios de actuación:

- Comunicar y hacer entender la Política de Gestión de la sociedad. Lo cual supone cumplir con los principios mencionados en el apartado anterior.
- Mejorar la actuación medioambiental de la sociedad en todas las actividades y servicios mediante la prevención de la contaminación.
- Proporcionar la formación necesaria al personal para el desempeño de sus funciones.
- Establecer las vías necesarias para fomentar la comunicación entre todos los empleados de la sociedad, así como mantener abiertas las vías de comunicación con los agentes externos, informándoles, cuando proceda, de los aspectos y actuaciones principales de la sociedad en materia de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

Política de buen gobierno

Garnica, a través de la siguiente política, establece unos compromisos en materia de Sostenibilidad y Buen Gobierno que permiten la generación de valor en el corto, medio y largo plazo para accionistas, clientes proveedores y otros grupos de interés, fortaleciendo el entorno de control de la compañía y su reputación y credibilidad frente a terceros.

La sociedad atiende a la letra y al espíritu de las obligaciones y normas de las distintas jurisdicciones en donde opera y de aquellas de las que voluntariamente se ha dotado.

Esta política se aplica a todos los empleados, directivos y administradores de Garnica, en los términos previstos en la normativa aplicable.

La sociedad establece una serie de compromisos en materia de sostenibilidad y buen gobierno, como, por ejemplo:

- Robustecer los sistemas de gestión a través de prácticas responsables en ámbitos clave como son la prevención de conductas ilegales, fiscalidad, respeto de los derechos humanos o diversidad entre otros. Todo ello con objeto de avanzar hacia la excelencia y la mejora de los resultados de los inversores, clientes, proveedores, empleados y la sociedad en general.

- Informar de manera regular, transparente, oportuna y fiable a los distintos grupos de interés acerca de los principales elementos en materia de sostenibilidad relevantes para Garnica, los objetivos establecidos y los resultados alcanzados, a través de prácticas de comunicación responsables que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.
- Promover el cumplimiento, mejora y revisión continuada de las normas de gobierno de la sociedad.
- Cumplir con las recomendaciones y mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de gobierno corporativo, en particular las relativas a: presencia de independientes, impulso de la diversidad, selección, formación y evaluación de consejeros, independencia del auditor, etc.
- Exigir el respeto y cumplimiento del Código Ético por parte de los empleados, y de aquellos que se relacionan con Garnica en sus respectivos ámbitos de relación.
- Y muchos otros compromisos más.

Código de Conducta y Código Ético

Garnica cuenta con un Código de Conducta en el que se establecen las obligaciones y deberes de las personas empleadas de la sociedad en relación al desempeño de sus funciones, a su relación con el personal de Garnica, y a su relación con el cliente.

Asimismo, el Código Ético recoge el compromiso de la sociedad de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de Garnica, con sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general.

Política en defensa de los Derechos Humanos

Garnica tiene un compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos en general, tanto en la sociedad como en su cadena de suministro, tal y como establecen los Principios Rectores

sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Declaración y Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Siguiendo los principios de la Declaración de la OIT, Garnica aplica medidas para garantizar la prohibición del trabajo forzoso, el trabajo infantil y todo tipo de discriminación, así como para fomentar la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Es por ello por lo que la sociedad establece los siguientes principios:

- **Trabajo infantil.** La sociedad se posiciona en contra. Garnica prohíbe taxativamente cualquier relación comercial con un proveedor que emplee a trabajadores menores de 16 años, o la edad mínima para trabajar establecida legalmente en cada país, de ser superior.
- **Trabajo forzoso.** En Garnica se aplica tolerancia cero hacia cualquier forma de trabajo forzoso y se establecen políticas y procedimientos para asegurar que esta práctica no existe en su cadena de suministro.
- **Discriminación.** La sociedad rechaza cualquier tipo de práctica discriminatoria en su cadena de suministro. Los proveedores y fabricantes no pueden aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación de sus trabajadores.
- **Libertad sindical.** Garnica cree firmemente que son los propios trabajadores quienes mejor pueden proteger los derechos de los trabajadores Para ello la sociedad establece relaciones de colaboración y confianza mutua con los sindicatos locales e internacionales presentes en los distintos países de su cadena de suministro.

Política general de control de riesgos

El objeto de la presente política es establecer los principios básicos y directrices de actuación para asegurar los riesgos de toda naturaleza que pudieran afectar negativamente a la consecución de los objetivos de Garnica. Son identificados, analizados, evaluados, gestionados y controlados de forma sistemática, con criterios uniformes y dentro de los umbrales o niveles de tolerancia establecidos.

Esta política es analizada en mayor detalle en el apartado siguiente **3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades**.

3.3. Lucha contra la corrupción y el soborno

Garnica atribuye una especial relevancia a la definición y control de políticas eficaces contra la corrupción y el soborno. En este sentido, el Código Ético Profesional con el que cuenta la sociedad recoge su compromiso con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación. Entre otras cosas, hace referencia a los siguientes puntos:

- **Competencia leal.** Compromiso para competir en los mercados de forma leal, cumpliendo con la normativa de defensa de la competencia.
- **Lucha contra el fraude, la corrupción y el soborno.** Garnica vela porque su actividad se sujete al estricto cumplimiento de la ley, la lucha contra la corrupción y el soborno, manifestando su más alto grado de compromiso con las normas, políticas, instrucciones y controles del Programa de Prevención de Riesgos Penales y Política Anticorrupción que sean aprobadas por la sociedad. De esta forma, se rechaza la corrupción y las prácticas que conducen a obtener algún beneficio mediante el uso de actuaciones no éticas, persiguiendo estas prácticas con todos los medios al alcance de Garnica. La sociedad promueve activamente el cumplimiento de dichas conductas en sus relaciones con clientes, proveedores y contratistas.
- **Desempeño de una conducta profesional íntegra.** Los empleados de la sociedad harán un uso adecuado de los bienes e instalaciones de Garnica, optimizando los recursos a su alcance en beneficio de la eficiencia de la sociedad y del desarrollo sostenible. Los empleados cumplirán estrictamente con la legalidad vigente, ajustando sus actuaciones al principio de lealtad, buena fe y mantendrán, en todo momento, los más elevados criterios éticos y morales en sus actuaciones y comportamientos, procurando con ello el seguimiento y respeto de los principios y valores de Garnica.
- **Confidencialidad y tratamiento de la información reservada**. La información no pública propiedad de Garnica tiene la consideración de información reservada y confidencial y está sujeta a secreto profesional, teniendo los profesionales la obligación de preservar su confidencialidad, sin que pueda ser cedido su contenido a terceros, salvo autorización

del órgano autorizado de la sociedad o requerimiento por parte de autoridad administrativa o judicial. La revelación de información reservada y/o confidencial o el uso por empleados para fines no autorizados o para fines particulares, contraviene las normas de este Código y puede ser constitutiva de las infracciones previstas en la legislación vigente, así como en la normativa interna de la sociedad.

- **Conflictos de interés**. Los empleados de Garnica no pueden participar ni influir, directa o indirectamente, en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, ya sea de forma directa o por medio de sociedades, asociaciones, con Administraciones u otro tipo de organismos o entidad en donde ejerzan, por si o por persona interpuesta, influencia significativa, directa o indirecta, en decisiones operativas o financieras por el que pudieran obtener beneficios personales distintos a los de la sociedad. Las operaciones, negociaciones o actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de interés no podrán realizarse en tanto no exista autorización por escrito de la dirección de la sociedad.

Durante el ejercicio 2021 la sociedad no ha sufrido ninguna denuncia relativa a posibles casos de corrupción o soborno.

3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades

Garnica ha impulsado un proceso de identificación de los principales riesgos de la sociedad y de los sistemas de control y de información adecuados que permitan el seguimiento periódico de los mismos basado en el control y gestión de riesgos, responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de Garnica, que tiene como fin proporcionar una seguridad razonable de la consecución de los objetivos establecidos, aportando valor y un nivel de garantías adecuado a los accionistas, a otros grupos de interés y al mercado en general.

A efectos de la política general de control de riesgos implantada por Garnica se consideran factores de riesgo, cualquier amenaza de que un evento potencial, acción u omisión, afecte negativamente a la consecución de los objetivos o expectativas razonables de negocio.

Asimismo, se consideran oportunidades a los efectos positivos de la incertidumbre sobre los objetivos.

Dicha política está dirigida a lograr un perfil equilibrado en términos de riesgo/oportunidad, a través de una gestión adecuada. El marco de tolerancia se establece en torno a directrices, normas y procedimientos que aseguren que dicho entorno de gestión mantiene los riesgos dentro de los niveles aceptables. En este sentido, Garnica no persigue eliminar todos los riesgos, sino asumir un nivel prudente que permita generar valor de forma recurrente y sostenible, optimizar las oportunidades y a la vez que mantener niveles aceptables de riesgo.

Aquellos riesgos que estén fuera de los niveles de tolerancia establecidos deberán ser objeto de actuaciones para alcanzar nuevamente los niveles deseables, en la medida que el riesgo sea gestionable y el coste de las medidas para su mitigación se justifique por el efecto que la materialización del riesgo pudiera tener en Garnica.

En el desarrollo de las actividades propias del negocio de Garnica, se identifican diversos riesgos inherentes a las distintas geografías y negocios en los que opera, entre los que cabe destacar:

Riesgos Estratégicos

Derivados de la posición de Garnica en el entorno en que desarrolla su actividad, las relaciones con terceros, el portafolio de productos y servicios, así como la planificación y organización, que pueden conllevar la dificultad en el cumplimiento de los objetivos definidos.

Medidas

Garnica focalizará sus esfuerzos en la monitorización de la rentabilidad de los negocios en las áreas en las que opera y en la inversión en nuevas tecnologías que mejoren su portafolio de productos y proyectos y que faciliten la adaptación, el progreso y la consecución de los objetivos de negocio e impacto en la sociedad.

Riesgos Operativos

Referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos

externos, incluyendo específicamente los riesgos asociados a la gestión de los servicios, del capital humano y de las tecnologías de la información.

Dentro de los riesgos operativos se requiere especial mención a los riesgos derivados de las posibles amenazas asociadas a los proyectos y servicios, que hacen necesaria una actuación proactiva por parte de los responsables de proyecto al gestionar sus posibles efectos, tanto desde el punto de vista de elaboración de oferta y negociación de contratos, como la ejecución y entrega.

Medidas

En el ámbito del negocio, se establecerán controles cuyo objetivo será el de anticipar, mitigar o evitar los posibles efectos adversos que la materialización de los riesgos en las operaciones de Garnica pudieran tener sobre el propio negocio de la sociedad.

Riesgos de Cumplimiento

Asociados con el incumplimiento de disposiciones legales, normas en general, estándares adoptados y códigos de conducta aplicables a la actividad, en todos los mercados en los que Garnica desarrolla su actividad, y que puede conllevar sanciones y/o deterioros de reputación, provocando en consecuencia, un impacto adverso en los resultados, y/o en el capital, y/o en las expectativas de desarrollo de los negocios.

Los riesgos de cumplimiento incluyen fundamentalmente los referidos a los ámbitos de prevención de delitos de la persona jurídica, de fraude y de obligaciones legales que emanan de las actividades de Garnica.

Medidas

Garnica asume el compromiso de desarrollar toda su actividad de acuerdo con la legislación en vigor en todos sus ámbitos de actuación y en todos los países en los que desarrolla su actividad.

Riesgos financieros

Asociados con alteraciones en los mercados financieros y/o de bienes y servicios que afectan a los costes e ingresos de la actividad, incluyendo ámbitos relacionados con el riesgo de liquidez, así como el riesgo de crédito relacionado con la posibilidad de que una contraparte no de cumplimiento a sus obligaciones contractuales y produzca una pérdida económica o financiera para Garnica.

Medidas

Garnica establece su objetivo de aportación de valor para los grupos de interés con una aspiración de recurrencia y sostenibilidad, basada en alinear el crecimiento y evolución del negocio con un control adecuado de los riesgos financieros.

Riesgos Fiscales

Asociados a la toma de decisiones en el ámbito tributario, ya sea por parte de Garnica como por parte de autoridades tributarias o judiciales, que puedan conllevar un impacto negativo en los estados financieros o la reputación de la sociedad.

Medidas

La actividad de Garnica conlleva la adopción de un conjunto de decisiones que tienen repercusión e incidencia en el ámbito tributario. Por ello, Garnica se compromete a cumplir con sus obligaciones fiscales en todos los territorios y jurisdicciones en los que desarrolle su actividad, optando siempre por una política tributaria prudente.

En cuanto a la gestión de los riesgos fiscales, Garnica adoptará los mecanismos de control necesarios para asegurar, dentro de una adecuada gestión empresarial, el cumplimiento de la normativa tributaria y de los principios anteriores por parte de todas las sociedades que lo componen.

Las liquidaciones y declaraciones fiscales periódicas son revisadas interna y externamente, asegurando un adecuado control y segregación de funciones.

Asimismo, se establecerán procedimientos para la detección de riesgos de naturaleza fiscal y, con base en los mismos, se establecerán controles para mitigarlos.

Los procedimientos de gestión de contratos de servicios han de contener asimismo mecanismos de gestión de riesgos, incluidos los fiscales.

Riesgos ambientales

Los riesgos ambientales identificados en Garnica están relacionados con su actividad de prestación de servicios de limpieza y las actividades auxiliares que dan apoyo a ésta. Entre ellos destacan los siguientes:

- Contribución al cambio climático derivado de la actividad de transporte del personal a los centros de trabajo.
- No detección o necesidad de adaptación a cambios normativos en materia ambiental surgidos
- Incorrecta segregación o gestión de residuos generados

Los principales impactos ambientales de Garnica son el agotamiento de los recursos naturales por el consumo de productos y embalajes, así como la generación de residuos no peligrosos de envases y la ocupación del suelo derivada de los mismos.

Por otro lado, también se producen otros impactos ambientales directos e indirectos como el agotamiento de recursos naturales derivados del consumo de energía eléctrica y agua y la contaminación atmosférica derivada del transporte del personal a los centros de trabajo.

Medidas

Estos riesgos e impactos se consideran controlados a través de los sistemas de gestión implantados y no se considera necesaria la dedicación de otros recursos específicos para su prevención o aplicación del principio de precaución. No se disponen de garantías específicas para dichos riesgos más allá de las coberturas existentes en los seguros de responsabilidad civil contratados por Garnica.

4. Impacto de la Covid-19

4. Impacto de la Covid-19

4.1 Impacto económico y planes de contingencia

Para Garnica la pandemia provocada por el Covid-19 ha supuesto una nueva oportunidad de negocio. Adicionalmente a los servicios que ya se ofrecían, la sociedad ofrece actualmente soluciones de desinfección y limpieza de espacios infectados por dicho virus.

Con el fin de garantizar la desinfección de espacios Garnica ofrece lo siguiente en sus servicios:

- **Desinfección y limpieza integral y eficaz.** La sociedad protege espacios y personas gracias a sus servicios de desinfección e higienización.
- **Máximos estándares de calidad y servicio.** Garnica aplica medidas que certifican el cumplimiento de la normativa vigente y actualiza sus procedimientos de trabajo, productos y maquinaria de acuerdo a las directrices del Ministerio de Sanidad de manera continua.
- **Profesionalidad y especialización.** La sociedad dispone de personal capacitado en desinfecciones contra Covid-19 y disponibles para atender cualquier servicio de manera urgente.

Durante el año 2021, se ha continuado con una política de trabajo flexible para el personal que desarrolla su actividad en las oficinas de la sociedad. El trabajador adapta sus presencias en la

oficina dependiendo de sus circunstancias personales de acceso a la misma, volumen de trabajo relacionado con su función en la empresa, etc.

Respecto a los servicios de la empresa a sus clientes, estos se han visto afectados considerablemente dependiendo de cada tipología de cliente.

En algunos casos, ha supuesto un incremento del contrato debido a un incremento en la frecuencia de los servicios, en otros casos ha supuesto la suspensión de los servicios debido al cierre temporal de las instalaciones del cliente, en otros ha supuesto la reducción definitiva de los servicios debido a una menor presencia de personal del cliente en sus instalaciones.

El Covid-19 también ha tenido un gran impacto en el desarrollo de nuevos protocolos de limpieza, mayor uso de productos desinfectantes en los servicios, mayor demanda de servicios de desinfección de instalaciones con productos eficaces en la desinfección por nebulización de grandes superficies, etc.

4.2 Impacto del Covid-19 en la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras

Desde el comienzo de la crisis sanitaria producida por la pandemia del Covid-19, proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, de los clientes y en general de todos los grupos de interés ha sido prioritario para Garnica.

En 2021 se mantuvo vigente el nuevo protocolo de limpieza desarrollado en 2020, en el que se incluyen instrucciones de limpieza y desinfección de las superficies donde exista riesgo de transmisión de Covid-19, así como medidas de prevención e higiene personal para disminuir el riesgo de contagio.

Este protocolo se puso a disposición del personal de limpieza de Garnica y de los centros de trabajo, además, se realizó la difusión de medidas preventivas y de promoción de la salud a través de la puesta a disposición de las buenas prácticas frente al Covid-19 y de la colocación de cartelería informativa en los centros de trabajo. Asimismo, se realizó la entrega de EPIs a las personas trabajadoras, tal y como establece la normativa aplicable, las cuales también recibieron formación riesgos biológicos, orientada a la prevención e instrucciones de actuación ante esta tipología de riesgo, especialmente incidiendo sobre el agente biológico del Covid-19.

El número total de bajas por Covid-19 consideradas ascendió a 372 durante el año 2021. De ellas, 201 correspondieron con situaciones de contagio y 171 con sintomatología.

5. Desempeño social interno

5. Desempeño social interno

Garnica es consciente de la importancia que tienen sus personas en el desarrollo y evolución de la organización. Precisamente por ello, sus profesionales son considerados uno de los activos más importantes.

Uno de los puntos más importantes de la organización es contar con una plantilla comprometida y parte de ello pasa por hacer partícipes a todas las personas de los objetivos estratégicos de la organización, tratando de llegar a todas ellas y transmitiendo lo que se espera de cada persona, escuchando y preguntándola constantemente por las posibles mejoras. Con objeto de mostrar su relevancia expresa en la empresa, Garnica se centra principalmente en una serie de premisas de gestión y que se expondrán con mayor detalle a lo largo de esta memoria. Estas medidas son las siguientes:

- Una apuesta por la formación y desarrollo profesional de todas sus personas con la elaboración de los planes anuales de formación y actualización constante de sus conocimientos, siendo extensibles a todos los colectivos y manteniendo el elevado nivel de formación para la realización de sus actividades, así como una alineación con los objetivos estratégicos de Garnica.
- Con el objetivo de lograr la excelencia en la organización, Garnica ha establecido diferentes y eficaces canales de comunicación interna. Con ello se ha tratado de fomentar el estrechamiento de lazos entre las personas que componen las diferentes áreas de la organización, así como garantizar la accesibilidad a la información y el conocimiento de las diferentes políticas y estrategias de la empresa.
- Garnica ha definido durante este año y para su aplicación durante el próximo, unas medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y privada de sus personas. Medidas que fortalecerán la retención del talento y productividad para la empresa.
- Siendo la salud, el bienestar y la integración de sus personas una preocupación constante para Garnica, se deriva la necesidad de garantizar un entorno de trabajo seguro con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que las personas empleadas sufran daños derivados del trabajo.

5.1. Seguridad y salud en el trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, Garnica está certificada bajo la norma ISO 45001 de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como parte de su sistema integrado de gestión. El alcance de la certificación para las actividades de limpieza y mantenimiento de zonas verdes incluye a las delegaciones de Madrid, País Vasco, Cataluña, Cantabria y Galicia.

Garnica basa su política de seguridad y salud en una cultura organizativa y un entorno laboral en el que el trabajo se efectúe en las mejores condiciones de seguridad y salud. Para ello, se garantiza la consulta e información al personal, y se proporcionan los medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades dirigidas a garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, con el objetivo de asegurar la prevención en el quehacer diario.

La modalidad preventiva en materia de seguridad y salud laboral de Garnica reside en el Servicio de Prevención Mancomunado, quien asume las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología. Asimismo, Garnica tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno para la especialidad de la Medicina del trabajo.

Garnica cuenta con diferentes Comités de Seguridad y Salud Laboral para las delegaciones de Valladolid, Bilbao, Galicia y Álava, con objeto de ser una herramienta para favorecer la participación en la elaboración, puesta en prácticas y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, así como promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para una prevención de riesgos efectivas, proponer a la empresa la mejora de estas condiciones y la corrección de posibles deficiencias existentes.

Con el fin de prevenir los riesgos en la salud y la seguridad laboral, Garnica realiza revisiones de evaluación periódicas y planificaciones de la actividad preventiva del personal de la sociedad.

Dicho “Informe técnico de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva” consiste en el análisis de las instalaciones, puestos de trabajo de las empresas, evaluando los aspectos relacionados con la seguridad laboral, la higiene laboral, la ergonomía y psicosociología y la prevención en el trabajo.

Para la evaluación de riesgos laborales se ha seguido el orden de estudio que se plantea a continuación, una vez visitados distintos centros de delegación, así como las propias instalaciones:

- Identificar los peligros que se pueden generar en cada puesto de trabajo.
- Establecer un método para la evaluación de riesgos.
- Analizar las medidas preventivas existentes y las que toman los trabajadores antes y durante la realización de los trabajadores.
- Asignar un nivel de riesgo a cada situación de peligro.
- Recomendar las medidas preventivas a adoptar para eliminar o disminuir el nivel de riesgo

A continuación, se presentan los datos más relevantes en relación con la siniestralidad en el ejercicio 2021:

SINIESTRALIDAD 2021	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	12	58	**70**
Enfermedades profesionales	1	4	**5**
Índice de frecuencia	22,01	23,97	**23,61**
Índice de gravedad	0,52	1,15	**1,03**

Tabla 01: *Indicadores de siniestralidad y enfermedades profesionales*

La mayor parte de accidentes registrados han tenido lugar en el centro de trabajo habitual siendo los más habituales los relacionados con las caídas resultando en esguinces y torceduras.

Entre las iniciativas realizadas a lo largo de 2021, cabe mencionar la dotación de recursos formativos a las personas trabajadoras de Garnica en materia de seguridad y salud laboral, entre los cuales se incluyen los siguientes cursos: prevención de riesgos laborales, seguridad en trabajos en altura, seguridad en el manejo de plataformas elevadoras móviles y recursos preventivos en materia de riesgo eléctrico.

5.2. Diálogo social

Para Garnica el diálogo social supone una herramienta clave a la hora de relacionarse con los trabajadores, por lo que se considera de vital importancia el hecho de impulsarla y hacerla sostenible. A través de los canales de comunicación interna, se trata de fomentar el estrechamiento de lazos entre las personas que componen las diferentes categorías de la organización.

Garnica tiene varias vías de comunicación de mensajes o noticias relevantes de información hacia sus empleados. Por un lado, cuentan con el portal del empleado, donde se encuentra la información general sobre cuestiones relativas a la empresa. Además, se organizan reuniones periódicas con diferentes comités sindicales ya sea a nivel de centro de trabajo o provincial donde se debate sobre cualquier aspecto de los convenios de aplicación, información sobre aperturas o cierres de los centros de trabajo, procedimientos de trabajo indicados por clientes, etc.

Otra vía de comunicación a destacar son las periódicas reuniones informales del gestor de servicio con los empleados o grupo de empleados en un centro de trabajo. Estas reuniones suelen tratar temas de comunicaciones organizativas de la empresa, cambios en organización de trabajos, formaciones en el trabajo de técnicas de limpieza, etc.

Por último, cabe destacar herramientas informáticas de comunicación directa con los empleados: contratos de trabajo, documentación sobre prevención de riesgos laborales y cualquier otro documento necesario para el acceso del personal a su centro de trabajo por normativa del cliente.

Con el fin de determinar las obligaciones y deberes de los empleados en relación al desempeño de sus funciones, a su relación con el resto de personal de la empresa, y a su relación con el cliente, Garnica cuenta con su Código de Conducta. En dicho documento se establecen medidas como el comportamiento que debe tenerse en el centro de trabajo, como han de ser las relaciones con el personal de la empresa, o con el cliente y su personal, como se ha de actuar en el tiempo de trabajo, como se debe de usar el material entregado por la empresa, o incluso las medidas que los empleados deben tomar en cuanto a su aspecto.

En lo que se refiere a la representación de los trabajadores, Garnica ha integrado una serie de Comités encargados de representar a los trabajadores en diferentes ámbitos. Son los siguientes:

- **Comité de Ética**. Compuesto por directivos de diferentes áreas (Recursos Humanos, Finanzas, Asesoría Jurídica y Producción), dicho comité actúa de forma independiente para garantizar la imparcialidad y consistencia de sus decisiones. Las funciones que tiene designadas son las siguientes:
    - Interpretar el Código Ético y resolver las consultas que se planteen, así como elaborar regularmente informes sobre el nivel de cumplimiento de éste.
    - Recibir y evaluar comunicaciones relacionadas con la aplicación del código.
    - Tramitar las comunicaciones recibidas hasta dictar una resolución.
    - Proponer al Órgano de Administración cuantas modificaciones, aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del código.

- **Comité de Seguridad y Salud.** Se compone por dos personas que representan a la empresa y otras dos que actúan en representación de los trabajadores. Entre las labores que realizan están la de asegurarse de que tanto a nivel de seguridad laboral como de salud no se comenten errores y, en caso de cometerse, tratan de proponer posibles mejoras. También se realizan propuestas de cara a cubrir las necesidades de los trabajadores en materia seguridad y salud.

- **Consejo Asesor**. Como ya se menciona en el apartado **2.2 Estructura Organizativa y modelo de gobernanza** de la memoria, forman este consejo aquellas personas que ostentan una función directiva en la compañía y asesores externos, en caso de que se requieran. Su función es evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos por el órgano de dirección siguiendo las directrices de la Junta de Accionistas.

- **Comité de cumplimiento normativo.** El Comité se constituye como un órgano con poderes autónomos de iniciativa y de control, cuya misión es la de regular y garantizar en lo posible el cumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control de las actividades de Garnica para prevenir supuestos de responsabilidad penal para la misma.

Funcional y orgánicamente, depende de Garnica. El Comité está compuesto por un presidente, dos vocales y un secretario.

5.2.1 Formación

En el sector de la limpieza confluyen muchos factores de riesgo, algunos de los cuales pueden generar incidentes, accidentes o enfermedades profesionales. Los riesgos posturales, la utilización de sustancias químicas diversas, el uso de las máquinas y la organización del trabajo son algunos de los puntos a los que se les debe prestar especial atención con el fin de planificar métodos operativos con comportamientos seguros y lograr cada vez un mayor nivel de seguridad y salud para los trabajadores.

Es por ello, por lo que Garnica le da especial importancia a la formación de sus empleados en los aspectos comentados en el párrafo anterior. Anualmente, se elabora un plan de formación en el que se indican las acciones formativas a realizar durante el año natural, especificando a que categoría de empleados va dirigida cada una de ellas, la fecha prevista en la que ésta se va a llevar a cabo, el número de horas recomendadas, así como los objetivos de cada formación.

El compromiso de Garnica con la formación está también reflejado en su propio Código Ético donde se indica el reconocimiento de que el personal se trata de una ventaja competitiva, por lo que promueve el ambiente adecuado para el desarrollo integral de éstos. Garnica se esfuerzan por lograr una integración real de los empleados en la empresa y con sus compañeros, velando por que conozcan la cultura que las identifica, además de prepararlos para desempeñar eficientemente y con seguridad las tareas encomendadas.

En general estas formaciones van dirigidas principalmente al personal de limpieza y consisten prácticamente en su totalidad a capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales.

Las horas de formación impartidas durante el año 2021 han sido las siguientes:

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Horas de formación
Directivos	0,00
Personal Administrativo y Técnico	58,00
Limpiadores	3.086,33
Total	**3.144,33**

Tabla 02: *Horas de formación por categoría profesional durante el año 2021.*

5.2.2 Conciliación, Desconexión y otros Beneficios Sociales

Conciliación de la vida profesional, familiar y personal

En el compromiso de Garnica por dotar a sus empleados de los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable, en el Código Ético que aplica a la sociedad se establece como principio la conciliación de la vida profesional, familiar y personal. En base a dicho principio, Garnica desarrolla de manera activa políticas y programas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, estableciendo medidas concretas, públicas y equitativas.

Asimismo, se incluyen medidas de conciliación en el Plan de Igualdad de Garnica, en la Política de Beneficios Sociales.

Protocolo de Desconexión Digital

La sociedad, con el fin de proteger y garantizar los derechos de las personas trabajadoras elabora el protocolo de desconexión digital. De esta forma, se fomentan los principios recogidos en el Código Ético de Garnica y en la política de igualdad, sobre la conciliación de su actividad laboral y su vida personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

De esta forma, con el fin de llevar una correcta conciliación de la vida profesional y personal, se reconoce por parte de Garnica el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, y a no leer ni responder a ninguna comunicación, fuera de la jornada laboral, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas

profesionales fuera de su horario de trabajo establecido, salvo que concurran las circunstancias de urgencia de servicio que hagan totalmente necesario atender estas comunicaciones.

Es por ello, que Garnica aplica las siguientes medidas con el fin de implementar en la sociedad el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras:

- Establece que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras. Es por eso, que los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier otro de comunicación por cualquier canal realizada fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

  Así pues, las convocatorias a reuniones de trabajo, de carácter presencial o telemático se harán dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual. No pudiéndose alargar fuera del horario de trabajo, respetando así los tiempos establecidos de descanso como fines de semana y/o las festividades oficiales a nivel local, regional y nacional.
- Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales, así como llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- En el caso de enviar correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente el envío retardado con el fin de hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización de Garnica.
- Con el fin de mejorar la gestión del tiempo de trabajo, se procurará adoptar las siguientes medidas:
  - Evitar convocar reuniones, formaciones, videoconferencias y similares fuera de la jornada laboral ordinaria de cada trabajador.
  - Convocar reuniones, jornadas de formación etc con antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada.
- Los trabajadores de Garnica no podrán ser recriminados por no haber estado conectados y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante

vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada etc. Que les correspondan por Ley. Es por ello, que Garnica obliga a sus trabajadores la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico que indique que están "ausentes", las fechas entre las que se encuentran ausentes, así como los datos de contacto de la persona trabajadora con la que pudieran contactar en ese período.

- Los trabajadores que ostenten puestos con un equipo de personas a su cargo ya sean mandos intermedios o directivos, deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al tener una posición de referencia con respecto a los equipos que coordinan.

  Es por eso por lo que dichos trabajadores con puestos superiores jerárquicos no requerirán respuesta en las comunicaciones enviadas al personal a su cargo fuera de horario de trabajo cuando la misma se haya realizado en horario muy próximo a la finalización del horario laboral y ésta requiera que las personas trabajadoras para contestar a la misma deban prolongar su horario laboral.

Beneficios Sociales

Garnica forma parte de un grupo empresarial con una larga trayectoria en prestación de servicios de limpieza a todo tipo de empresas, siendo en la actualidad una de las empresas familiares líderes en España.

Concretamente, dentro del sector de la limpieza, la clara feminización de los equipos de trabajo hace que sea si cabe más necesaria la apuesta por una política empresarial que además de los factores políticos basados en la calidad, eficacia y eficiencia o la formación continua, deba de estar centrado en las políticas empresariales de igualdad, apostando así por una sociedad más justa.

La sociedad cree en la responsabilidad social corporativa como un mecanismo necesario para la implementación del valor añadido en la empresa, mediante la optimización no solo de su posición competitiva sino también de su impacto social y ambiental, siendo parte de ello conseguir un entorno laboral estable, flexible y que permita una vida laboral y persona plena.

Los beneficios sociales pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no se

relacionan con aumentos de sueldos o con pagas extras, son beneficios que tienen el claro objetivo de mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores. Principalmente, son medidas destinadas a satisfacer a los trabajadores y aumentar su compromiso con respecto a la empresa.

La atracción y la retención de talento, así como la motivación, el compromiso y la productividad, son algunos de los principales retos de Garnica a la hora de establecer determinados beneficios sociales para la plantilla, y para determinados puestos en concreto. De esta manera, la sociedad entiende necesario establecer un sistema de retribución que permita gestionar de forma adecuada los costes salariales y que, al mismo tiempo, sirvan para retener al mejor talento y hacer que esté motivado y se sienta comprometido con la organización.

Por ello, la sociedad mediante esta política recoge un listado exhaustivo de aquellos beneficios sociales de los que disfruta la plantilla en función de su puesto de trabajo y el lugar de trabajo.

- **Flexibilidad horaria:** Todos los trabajadores de la sociedad disfrutan de las ventajas incluidas en el plan de conciliación de la vida laboral y familiar, que permiten una mayor conciliación en materias como son la flexibilidad horaria, teletrabajo y la existencia de un protocolo de desconexión digital.
- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** Todos los trabajadores de la sociedad disfrutan de las ventajas incluidas en el plan de conciliación de la vida laboral y familiar, que permiten una mayor conciliación en materias como excedencias para el cuidado de familiares, mejora en licencias retribuidas y no retribuidas o mejoras en materia de maternidad y paternidad.
- **Seguro médico:** Se cuenta con un seguro médico de tele consulta gratuita para todos los empleados de Garnica, de modo que puedan acceder a consulta médica de forma directa e inmediata, evitando así esperas en la atención primaria. En determinados centros, se cuenta además con seguro médico complementario derivado de su pertenencia al ramo de seguros, o instalaciones industriales.
- **Fondos de ahorro:** Ayuda el empleado a acumular recursos durante todo el periodo que trabaja para la compañía y promueve la cultura de la planificación financiera y da acceso a algunos beneficios fiscales. En determinados centros, se realiza aportación a plan de pensiones privado por parte de la empresa.

- **Cheque ayuda guardería:** Se establece para determinados centros, fruto de negociación entre empresas y trabajadores, la subvención de los costes soportados por los empleados para guarderías.
- **Cheque ayuda bebé:** Se establece para determinados centros, fruto de negociación entre empresas y trabajadores una ayuda económica por hijos nacidos o en adopción del trabajador o trabajadora.
- **Retribución flexible:** Se trata de un beneficio social innovador que permite a los trabajadores cobrar sus ingresos cuando los necesitan, sin generar costes, gestiones extra ni cambios en el ciclo de tesorería de las empresas. Se contempla el anticipo de salario por encima de lo determinado legalmente, y hasta un 90% del salario mensual como anticipo.
- **Seguro de vida:** Se establece para determinados centros, fruto de negociación entre empresas y trabajadores, una póliza de seguro de vida complementario al seguro de convenio del trabajador o trabajadora.
- **Retribución en especie:** Se establece la entrega de una cesta de navidad para aquellos trabajadores sin adscripción a centro concreto y no subrogables, como compensación por fidelización a la compañía.

Absentismo

Relacionado con la organización del trabajo, en Garnica, S.A., a pesar de tener todos los empleados un calendario de trabajo establecido, hay ocasiones en las que se dan situaciones imprevistas donde, por un motivo u otro, principalmente por causas de enfermedad común, siniestralidad o permisos legales retribuidos, los empleados pierden horas de trabajo teóricas, es decir, horas de trabajo que no incluyen descansos ni vacaciones. La forma de medir esta situación es a través de un indicador, calculado como el total de horas perdidas entre el total de horas anuales cotizadas.

A continuación, se muestra el indicador de absentismo mencionado anteriormente para los años 2021:

SOCIEDAD	Días Absentismo	Días Totales Trabajados	% Absentismo
Garnica	101.105,00	1.006.411,00	10%
Total	**101.105,00**	**1.006.411,00**	**10%**

Tabla 03: *Porcentaje de absentismo en el ejercicio 2021.*

5.3. Empleo

PLANTILLA POR EDAD Y SEXO	Hombres	Mujeres	Total
> 50 años	88	559	647
30 años - 50 años	71	296	367
< 30 años	16	29	45
Total	**175**	**884**	**1.059**

Tabla 04: *Plantilla a 31/12/2021 por edad y sexo.*

PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y PAÍS	España
Directivos	4
Personal Administrativo y Técnico	35
Limpiadores	1.020
Total	**1.059**

Tabla 05: *Plantilla a 31/12/2021 por categoría profesional y país.*

PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO	Nº de empleados
Indefinido Tiempo Completo	277
Indefinido Tiempo Parcial	515
Temporal Tiempo Completo	69
Temporal Tiempo Parcial	198
Total	**1.059**

Tabla 06: *Plantilla a 31/03/2022 por modalidad de contrato.*

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido Tiempo Completo	94,27	181,62	275,89
Indefinido Tiempo Parcial	34,40	479,47	513,87
Temporal Tiempo Completo	40,18	64,14	104,32
Temporal Tiempo Parcial	30,67	226,28	256,95
Total	**199,52**	**951,51**	**1.151,03**

Tabla 07: *Promedio anual de empleados por modalidad de contrato de trabajo y sexo.*

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	Total
Indefinido Tiempo Completo	4,01	88,47	183,41	275,89
Indefinido Tiempo Parcial	8,85	133,95	371,07	513,87
Temporal Tiempo Completo	13,89	51,65	38,78	104,32
Temporal Tiempo Parcial	24,93	120,62	111,40	256,95
Total	**51,68**	**394,69**	**704,66**	**1.151,03**

Tabla 08: *Promedio anual de empleados por modalidad de contrato de trabajo y edad.*

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Indefinido Tiempo Completo	Indefinido Tiempo Parcial	Temporal Tiempo Completo	Temporal Tiempo Parcial	Total
Directivos	4,00	-	-	-	4,00
Personal Administrativo y Técnico	26,38	7,01	2,80	1,40	37,59
Limpiadores	245,51	506,86	101,52	255,55	1.109,44
Total	**275,89**	**513,87**	**104,32**	**256,95**	**1.151,03**

Tabla 09: *Promedio anual de empleados por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional.*

DESPIDOS POR EDAD Y SEXO	Hombres	Mujeres	Total
> 50 años	6	118	124
30 años - 50 años	4	33	37
< 30 años	-	3	3
Total	**10**	**154**	**164**

Tabla 10: *Nº de despidos por sexo y edad.*

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de empleados
Directivos	-
Personal Administrativo y Técnico	1
Limpiadores	163
Total	**164**

Tabla 11: *Nº de despidos por categoría profesional.*

Los despidos reportados en las dos tablas anteriores se refieren a las personas que han cobrado una indemnización tanto en el año 2021 como en el 2022 por hechos ocurridos en el año 2021. Los empleados "despedidos", han podido cobrar dicha indemnización por los dos siguientes motivos:

- El cierre de un centro en el que el trabajador lleva a cabo parte de su jornada laboral. Si se da esta situación la persona no es reubicada en otro centro. Por la casuística del sector, cuando esto ocurre el empleado pasa a tener una jornada menor, ya que tiene un lugar de trabajo menos al que acudir. Esta situación es indemnizada. Se trata, por lo tanto, del despido de una persona de un centro concreto donde desarrolla sus funciones, pero no de la sociedad.
- La decisión unilateral de la sociedad de expulsar a un trabajador de su puesto de trabajo.
- Despidos objetivos procedentes con motivo de la ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador, o bien, falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas en el puesto de trabajo.

DISCAPACITADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de empleados
Directivos	-
Personal Administrativo y Técnico	-
Limpiadores	25
Total	**25**

Tabla 12*: Nº empleados con discapacidad por categoría profesional.*

Aplicación de convenios colectivos

Los trabajadores de Garnica se encuentran cubiertos al 100% por los convenios colectivos respectivos de cada provincia. Adicionalmente, hay situaciones concretas en las que los trabajadores están también cubiertos por los convenios de los clientes para los cuales trabajan. En este caso, de las 50 provincias en las que Garnica está presente, aproximadamente el 35% de los empleados pertenecen a Bizkaia, Madrid y Cantabria.

Centrándonos en estas tres provincias, que son las que, a priori, mayor número de trabajadores recogen bajo convenio, analizamos a continuación los principales beneficios sociales que aporta cada uno de esos convenios:

- Convenio Colectivo Provincial para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. En dicho convenio pueden apreciarse una serie de beneficios sociales, entre ellos:
    - Los empleados tienen una póliza de seguro de accidentes laborales o "in itinere" que cubren: muerte del trabajador e invalidez total, absoluta o gran invalidez.
    - Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la adecuada justificación podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que se expone a continuación: matrimonio (20 días), fallecimiento de cónyuge e hijos (5 días), traslado de domicilio habitual (2 días), concurrir a exámenes (tiempo necesario), etc.
- Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial para Cantabria. Se aportan una serie de compromisos con el fin de fomentar la contratación y el empleo estable:
    - La sociedad suscribe una póliza para cubrir los siniestros originados en accidente de trabajo, cuyo resultado sea: fallecimiento del trabajador o incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para su profesión habitual.

- Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: matrimonio (15 días), fallecimiento de cónyuge o hijos (5 días), nacimiento de hijo (2 días), traslado de domicilio habitual (1 días), etc.

- Convenio Colectivo del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid. En el mismo, hay una serie de beneficios sociales tales como:
  - El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: matrimonio (15 días), nacimiento de hijos (3 días), fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y suegros (4 días), traslado de domicilio habitual (2 días), etc.
  - El trabajador en caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán la prestación de Seguridad Social hasta el 100% de su salario base, más otros conceptos, vigentes a la fecha de la baja.

Promoción del empleo

Dentro del sector de la limpieza, la más que evidente feminización de los equipos de trabajo, hace que se apueste en Garnica por una política empresarial que, además de estar centrada en la calidad, eficiencia y eficacia, lo esté también en políticas empresariales de igualdad para apostar así por una sociedad más justa.

En Garnica, se incentiva la incorporación al mundo laboral desde distintos ámbitos tanto educativos como sociales.

En la vertiente educativa, Garnica tiene concertados convenios con varios centros educativos universitarios y de formación profesional para poder completar la formación de sus alumnos:

- Universidad de Mondragón a fin de realizar prácticas académicas no curriculares.

- Universidad del País Vasco a fin de realizar prácticas académicas de sus alumnos en la estructura de la empresa en el departamento de recursos Humanos o Prevención de Riesgos Laborales.
- La Mennais - Centro Menesiano Valladolid para la realización de módulos prácticos en cursos de formación orientados a la inserción sociolaboral de jóvenes en situación de riesgo social.
- IES Augusto González de Linares enmarcado en el programa de colaboración en el módulo de Formación en Centros de Trabajo para el desarrollo de habilidades profesionales en el ámbito de la administración y finanzas.

Asimismo, se han suscrito convenios de prácticas en diversas comunidades para que el personal en prácticas pudiera obtener su primera experiencia laboral tras la finalización de sus estudios en la compañía

5.4. Políticas de remuneración

REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Licenciados/Titulados	58.138,62	55.919,56	4%
Personal Técnico	34.687,38	25.955,12	25%
Personal Soporte	22.076,90	19.504,86	11%
Total	**22.874,47**	**19.808,33**	**13%**

***Tabla 13**: Remuneración media del ejercicio por categoría profesional y sexo.*

REMUNERACIÓN POR EDAD Y SEXO	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
> 50 años	23.387,51	19.796,90	15%
30 años - 50 años	23.189,49	19.851,73	14%
< 30 años	18.963,53	19.604,41	-3%
Total	**22.874,47**	**19.808,3**	**13%**

***Tabla 14**: Remuneración media del ejercicio por edad y sexo.*

5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades

Garnica está comprometido con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y apuesta por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas mediante la creación de un entorno de trabajo donde todas las personas sean tratadas con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todo el personal de manera justa y sin prejuicios eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Garnica, de acuerdo con su compromiso en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, elaboraron durante el año 2021 el Plan de Igualdad correspondiente. Las medidas recogidas en los mismos se empezaron a implantar en el 2021 teniendo los siguientes objetivos:

Eliminar toda discriminación, especialmente en el aspecto del acceso y participación de la mujer en la organización.

- Representación equilibrada de personas de ambos sexos en la estructura de la empresa.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- La igualdad de oportunidades en el proceso integral de la gestión de recursos humanos, promoción, formación y clasificación profesional
- Igualdad retributiva.
- Ordenación del tiempo de trabajo. La conciliación laboral, personal y familiar.
- Lucha contra la violencia de género.
- Medidas de comunicación.

Las medidas adoptadas para alcanzar dichos objetivos son las siguientes:

- Evitar discriminaciones en la selección: eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, así como la eliminación de preguntas potencialmente discriminatorias para la mujer, como estado civil, hijos. Especialmente se potenciará la utilización de los CV ciegos. En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.
- Potenciar una cultura de igualdad de oportunidades: sesiones sensibilizadoras en igualdad de género para las personas que ocupan puestos directivos, mandos intermedios y responsables del plan. Se establecerán revisiones periódicas de equilibrio por sexos en los diferentes puestos y categorías profesionales. En la formación específica de puestos tradicionalmente ocupados por hombres, se incrementará la participación de las mujeres.
- Campaña de comunicación sobre las políticas de igualdad: presentar el valor de la igualdad en la visión de la compañía reflejando el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de la empresa.
- Revisar o modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, también se fija como objetivo incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar la igualdad en la promoción profesional: tendrán preferencia a igualdad de condiciones, los trabajadores del género menos representado en la categoría. Además, se facilitará que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

- Se aplicará el sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos, como recoge la normativa legal y convencional. Además, se realizará un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables etc.
- Considerar, en la medida de lo posible, las solicitudes de la plantilla para la conciliación familiar y así poder ajustar las estrategias de las empresas a las mismas.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de la violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos incluidos en el Plan de Igualdad.

Asimismo, Garnica cuenta con un Plan de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar que establece objetivos y medidas concretas para su consecución. Las personas beneficiarias de este plan son todas las personas trabajadoras de Garnica, sin exclusión de ningún departamento o sección.

A continuación, se detallan las medidas adoptadas por dicho plan:

- Flexibilidad horaria
- Excedencias para el cuidado de familiares
- Licencias retribuidas para el cuidado de familiares
- Licencias no retribuidas para el cuidado de familiares
- Ampliación del periodo de lactancia

De la misma manera, integrado en el Plan de Igualdad, Garnica cuenta con un Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual en la empresa. Con el objetivo de garantizar la protección de los derechos humanos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Garnica están orientados hacia el respeto de las personas que integran la Organización; prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto

conductas violentas o de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

El Protocolo forma parte del Sistema de Gestión implantado en la empresa, mediante el compromiso de alta dirección de integrarlo con los medios materiales, técnicos y económicos que tenga a su alcance, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en el Plan de Igualdad de la empresa.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En lo que corresponde a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Garnica ha apostado por la inclusión de personas con discapacidad en su organización, mediante la contratación directa y la creación de compañías específicas que generen un entorno de trabajo saludable y adaptado a personal con diversidad funcional.

La experiencia de la empresa durante estos últimos 40 años y tras la integración de personas provenientes del Centro Especial de Empleo, lleva a Garnica en el año 2020 a plantearse un plan de integración formal y la necesidad de crear políticas orientadas a la integración de personas con diversidad funcional. Para ello, se han establecido diversos hitos en materia de contratación, promoción profesional, educación y sensibilización, apoyo al personal con diversidad funcional, y relaciones con el entorno.

Desde el Garnica se constituyó Limpec 21 Centro Especial de Empleo en el año 2008, empresa que ha generado empleo estable a personal con diversidad funcional a más de 300 personas durante este periodo, y con una plantilla media estable de 50 personas.

Asimismo, se ha establecido como objetivo un crecimiento continuo de personal con diversidad funcional en la compañía. El objetivo de la empresa es dotar a la empresa de un 3,5% de personal con diversidad funcional en el año 2025.

Como parte de las medidas adoptadas por Garnica para la promoción del empleo y a fin de garantizar la inclusión, Garnica se pone a disposición de ayuntamientos y entidades sociales como Cruz Roja para incorporar a su empresa personas menos favorecidas o en riesgo de exclusión social, proporcionándoles un entorno de trabajo estable.

6. Desempeño ambiental

6. Desempeño ambiental

Como se ha mencionado anteriormente, el Sistema de Gestión Ambiental de Garnica está certificado bajo la norma internacional ISO 14001:2015 como parte de su sistema integrado de gestión. El alcance de la certificación para las actividades de realización de servicios de limpieza de mantenimiento y de naves e instalaciones industriales incluye a las delegaciones de País Vasco y Cantabria.

AENOR

Certificado del
Sistema de Gestión Ambiental

AENOR
Gestión Ambiental
ISO 14001

GA-2000/0186

AENOR certifica que la organización

GARNICA, S.A.

dispone de un sistema de gestión ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015

para las actividades: La realización de servicios de limpieza de mantenimiento y de naves e instalaciones industriales.

que se realizan en: Delegación PAÍS VASCO CL BERASTEGUI, 5 - 4º DCHA. 48001 - BILBAO (BIZKAIA)
Delegación CANTABRIA CL MIGUEL ARTIGAS 6, 5º A. 39002 - SANTANDER (CANTABRIA)

Fecha de primera emisión: 2000-10-03
Fecha de última emisión: 2020-07-23
Fecha de expiración: 2023-07-23

Rafael GARCÍA MEIRO
Director General

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

El sistema de gestión se somete a auditorías internas y externas anualmente, avalando con ello los procesos y compromisos con la mejora continua, la minimización de sus impactos ambientales, y el cumplimiento de la normativa aplicable definidos en su política ambiental.

Garnica dispone de una persona que asume y coordina las funciones y responsabilidades relacionadas con el liderazgo del sistema de gestión integrado, dentro del cual se incluye el sistema de gestión ambiental.

Durante el año 2021 cabe destacar la realización de acciones formativas en materia de gestión de emergencias ambientales, sensibilizando al personal en la evaluación del riesgo ambiental, la remediación de sitios contaminados y el plan de atención de emergencias, entre otros.

Los aspectos ambientales significativos derivados de la actividad de Garnica en el ejercicio 2021 han sido el consumo de productos y energía, y la generación de residuos. Derivando en impactos ambientales no significativos asociados a dichos aspectos, según lo indicado en el punto **3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades**, que incluyen el agotamiento de recursos naturales, las emisiones atmosféricas y la ocupación del suelo.

6.1. Impacto ambiental de productos y servicios

Pese a considerar que, por la naturaleza de la actividad de Garnica se genera un impacto menor sobre el medio ambiente, el impacto ambiental de los productos utilizados y los servicios prestados resulta un aspecto material para los distintos grupos de interés de la sociedad.

Derivado de este importancia y del sistema de gestión ambiental del que dispone Garnica, se realiza un seguimiento del consumo de productos y energía con objeto de identificar posibles desviaciones.

Respecto a la minimización del impacto ambiental de los productos ofertados, se fomenta la búsqueda y utilización de productos de limpieza menos agresivos con el medio ambiente y las personas usuarias de los mismos y de los centros objeto del servicio de limpieza. Por otra parte, la unificación de referencias de artículos similares permite la minimización de embalajes en el aprovisionamiento de estos productos, así como una gestión de materia prima con menos externalidades.

Se está impulsando la sustitución de productos químicos habituales por productos químicos con mayor concentración, de manera que se contribuye a la minimización de envases y embalajes utilizados, la reducción de los residuos generados y la optimización de su almacenaje.

De cara a la oferta de productos disponible para los clientes a los que se presta el servicio de limpieza, se cuenta con una creciente y cada vez más variada gama de productos respetuosos con el medio ambiente. Garnica pone a disposición del cliente esta gama de productos denominada ECO que incluye productos con un menor impacto medioambiental adverso frente a otros productos de su misma categoría, respaldado por diversos distintivos como la Etiqueta Ecológica Europea (EU Ecolabel) y el sello Blue Angel. Asimismo, se cuenta con productos a partir de materiales reciclados como las celulosas o las bolsas de plástico. En 2021, la gama de productos ECO supuso en torno al 5% de las unidades vendidas para la categoría de bolsas de plástico y el 27% para la categoría de celulosas.

Cabe mencionar, la implantación de la pauta específica para el procedimiento de triple enjuague de los envases de productos de limpieza que permite la disposición de los mismos en contenedores de residuos comunes. Esta buena práctica consiste en el aclarado del envase del

producto de limpieza consumido para limpiar y eliminar los restos de su interior, facilitando así la posterior gestión del envase como residuo no peligroso, asimilable a residuo sólido urbano.

6.2. Consumo de productos

Los principales consumos de productos de Garnica son aquellos productos destinados a la realización de los servicios de limpieza: Bolsas, celulosas (bobinas, toallas de papel, etc.), productos de limpieza (jabones, detergentes, limpiacristales, etc.), útiles de limpieza (fregonas, guantes, bayetas) y EPIs (Equipos de Protección Individual, por ejemplo: mascarillas).

Las personas trabajadoras de Garnica hacen uso de estos productos en los centros y ubicaciones en las que se presta el servicio de limpieza, mantenimiento y jardinería; a los cuales se suministra el material gestionado directamente a través del departamento de compras de Garnica.

Además, en las oficinas ubicadas en las sedes de las Delegaciones, dónde se realizan labores administrativas y de coordinación de los servicios de limpieza ofertados, se efectúa el consumo de papel de oficina y de tóner de impresora.

Se reporta a continuación el consumo de los principales productos consumidos, durante el ejercicio 2021:

Consumo de principales productos	2021
Bolsas	23.031.730 uds.
Celulosas	16.373.878 uds.
EPIs	1.437.280 uds.
Productos químicos	468.966 L
Útiles de limpieza	137.259 uds
Papel de oficina	358.220 uds.
Vasos de papel	550 uds
Tóner de impresora	19 uds.

Tabla 15: Consumo de principales productos 2021.

En el ejercicio 2021 se han realizado campañas de sensibilización del personal para reducir y racionalizar la impresión en papel, implementando buenas prácticas como la impresión en doble cara y en blanco y negro, así como la preferencia por el papel reciclado frente al papel blanco convencional. Cabe destacar que en la delegación de Madrid se ha materializado el compromiso con la reducción de los consumibles de oficina mediante la modificación de las condiciones de leasing del servicio de impresora, que incluye una reducción de las hojas de papel y el tóner.

6.3. Consumo energético

El consumo energético de Garnica reside en:

- Electricidad: consumos asociados a las oficinas ubicadas en Bilbao, Madrid, Valladolid, Santander, Barcelona y La Coruña y almacén de Santander.
- Gas natural: consumo en la sede de Madrid.
- Combustible fósil (diésel, gasolina y GLP): consumo de combustible de la flota de vehículos de Garnica, subarrendada mediante un contrato de leasing.

No se identifica el uso de fuentes de energía renovables, sin embargo, parte de la electricidad consumida por las sedes y almacenes proviene de fuentes de energía renovables. Según el mix eléctrico del ejercicio 2021, la energía eléctrica proveniente de fuentes renovables para el consumo de energía eléctrica en las sedes de Garnica es del 69%.

Los usos energéticos eléctricos identificados son los siguientes: Iluminación, climatización, ascensores, y equipos informáticos de oficinas. Por otra parte, los usos energéticos de combustible identificados corresponden con la calefacción y el desplazamiento de las personas trabajadoras al lugar de trabajo dónde se presta el servicio, mediante los vehículos que forman parte de la flota de Garnica.

A lo largo del 2021 el consumo de energía ha sido el siguiente:

Consumo energético	2021
Electricidad*	77.350 kWh
Gas Natural**	15.532 kWh
Diésel***	966.837 kWh
GLP***	710 kWh
Gasolina***	693 kWh
Total consumo energético (kWh)	**1.061.125 kWh**

Tabla 16: Consumo energético 2021

*Nota: *Todos los consumos eléctricos han sido obtenidos a través de las facturas de las diferentes comercializadoras eléctricas, a excepción de la oficina de Madrid en la que ha sido necesario realizar una estimación del consumo basada en la superficie y en base al consumo diario para el cálculo de los dos últimos meses del año. No se ha podido disponer del dato de consumo eléctrico de la totalidad de los almacenes de Garnica.*

*Nota: **Los consumos de gas natural de los últimos dos meses, han sido estimados en base a la superficie y al consumo diario.*

*Nota: ***Dada la tipología de dato disponible para la flota de vehículos de Garnica se ha estimado un factor de conversión para el combustible en unidades monetarias a unidades de volumen. Asimismo, se ha estimado la proporción de la mezcla (50% GLP y 50% gasolina) para el vehículo de la flota de Garnica de esta tipología.*

Pese a que no se han establecido objetivos específicos de reducción de consumo energético, Garnica realiza acciones que contribuyen de manera indirecta a este fin: la preferencia por coches de combustible diésel y GLP en la flota de vehículos, y el despliegue del modelo de teletrabajo para el personal de oficina.

6.4. Consumo de agua y vertidos

El consumo de agua de las oficinas y almacenes de las delegaciones de Garnica corresponde tanto al consumo de red como a los servicios de dispensador de agua mineral para el consumo de las oficinas. El uso principal del agua es para usos sanitarios y limpieza de las instalaciones.

Debido a las características de los arrendamientos de las oficinas de las sedes de las delegaciones de Garnica, únicamente se dispone del dato de consumo de agua de red en 2021 de las oficinas de las delegaciones de Madrid, Barcelona y Coruña, y del almacén de Bilbao. Los servicios de dispensador de agua para el consumo corresponden a las oficinas de Santander y Barcelona.

Consumo de agua	2021
Consumo de agua*	965,28 m^3

Tabla 17: Consumo de agua 2021

*Nota: **Todos los consumos de agua han sido obtenidos a través de las facturas de agua, a excepción de la oficina de Madrid en la que ha sido necesario realizar una estimación del consumo basada en la superficie y en base al consumo diario para el cálculo del últimos meses del año. No se ha podido disponer del dato de consumo de agua de la totalidad de las oficinas y almacenes de Garnica.*

Garnica genera vertidos únicamente de aguas sanitarias que son vertidas la red de saneamiento municipal. Debido a la tipología de estas aguas residuales no son objeto de autocontrol por Garnica.

6.5. Generación de residuos

Los residuos generados por Garnica de tipo urbano en las oficinas de las delegaciones de Garnica (envases de plástico, papel, cartón, tóner, fracción orgánica etc.) son gestionados a través de la recogida municipal existente, es por ello que no se dispone de cuantificación de la generación de los mismos.

Los residuos peligrosos de los que se dispone registro son aquellos generados en los centros de trabajo, y posteriormente almacenados en los almacenes de las delegaciones de Madrid, Santander y Galicia.

La generación de residuos se ocasiona en los centros de trabajo dónde se realizan los servicios de Garnica y son fruto de la utilización de productos de limpieza por parte de las personas trabajadoras de Garnica. Mediante la instrucción de la realización de la metodología del triple enjuague, se minimiza en gran medida la generación de envases de plástico contaminados, favoreciendo su segregación asimilable a residuo urbano y, por lo tanto, no siendo objeto de transporte ni gestión por parte de un gestor autorizado.

A continuación, se indica la cantidad de residuos peligrosos generados en el periodo 2021, correspondientes a los almacenes de las delegaciones de Garnica:

Generación de residuos peligrosos*	2021
Envases de plástico contaminados	135 kg

Tabla 18: *Generación de residuos peligrosos 2021.*

6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático

Garnica no genera emisiones a la atmósfera de forma confinada que sean objeto de autorización. No obstante, sus actividades sí son generadoras directa o indirectamente de gases de efecto invernadero.

Estos gases de efecto invernadero (en adelante, GEIs) absorben y emiten radiación dentro del rango infrarrojo, generando de esta manera el denominado efecto invernadero o calentamiento global.

Los GEIs que se tienen en cuenta a la hora de realizar el cálculo de emisiones son los que se encuentran dentro del alcance del Protocolo de Kyoto: CO_2, CH_4 (metano), N_2O, PFCs (polifluorocarbonos), HFCs (hidrofluorocarburos) y SF_6 (hexafluoruro de azufre).

Las emisiones generadas durante el ejercicio 2021 son los siguientes:

Alcance 1 - Emisiones GEI derivadas de fuentes de emisión directas	2021
Consumo de Gas Natural	2,82 ton CO_2e
Consumo de combustibles en flota de vehículos de Garnica (ton CO_2e)	237,78 ton CO_2e
Total Alcance 1 ton CO_2e	**240, 61 ton CO2e**

Tabla 19*: Emisiones directas de GEI 2021.*

El cálculo de las emisiones de Alcance 1 relativas a fuentes de emisión directas incluye las emisiones derivadas del consumo de Gas Natural en la sede de Madrid y la combustión del combustible de la flota de vehículos propiedad de Garnica en régimen de leasing.

No ha sido posible la obtención de los datos relativos al consumo de gases refrigerantes en las delegaciones de Garnica.

Alcance 2 - Emisiones GEI por consumo energético indirecto	2021
Electricidad (ton CO_2e) *	6,5 ton CO_2e
Total Alcance 2 ton CO_2e	**6,5 ton CO_2e**

Tabla 20: *Emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico 2021.*

**Nota: Los factores de emisión utilizados para la energía eléctrica consumida en las sedes y almacenes de las delegaciones de Garnica para las comercializadoras eléctricas correspondientes se han consultado en el último Informe del Sistema de etiquetado de la electricidad de la CNMC del año 2021.*

El cálculo de las emisiones de Alcance 2 relativas a fuentes de emisión indirectas por consumo energético incluye las emisiones derivadas del consumo eléctrico asociados a las oficinas ubicadas en Bilbao, Madrid, Valladolid, Santander, Barcelona y La Coruña; y el almacén de Santander.

Emisiones totales GEI: alcance 1 + Alcance 2	2021
Alcance 1 + Alcance 2 (ton CO_2e)	247,10 ton CO_2e
Intensidad	

Tabla 21: *Emisiones GEI totales 2021.*

Pese a que no se han establecido objetivos específicos de reducción de GEIs, Garnica realiza acciones que contribuyen de manera indirecta a este fin, estrechamente relacionadas con la reducción del consumo energético, como mencionado en el apartado **6.3. Consumo energético**: la preferencia por coches de combustible diésel y GLP en la flota de vehículos, el despliegue del modelo de teletrabajo para el personal de oficina, y la elección de energía eléctrica con origen en fuentes renovables.

6.7. Otros aspectos ambientales

Ruido

Dada la naturaleza de las actividades de Garnica, no se considera la contaminación acústica y la emisión de ruido como un aspecto ambiental significativo. Por ello, no se ha llevado a cabo actuaciones específicas relacionadas con la medición o minimización de la generación de ruido.

Biodiversidad

Garnica no genera impactos ambientales en áreas protegidas o de alto valor en relación con la biodiversidad. Por ello, no se ha llevado a cabo actuaciones específicas relacionadas con la preservación o restauración de la biodiversidad.

6.8. Cumplimiento de la normativa ambiental

Garnica no ha recibido multas ni sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental. Tampoco se han recibido reclamaciones relacionadas con la gestión ambiental en ninguna de sus delegaciones ni centros de trabajo.

7. Desempeño social externo

7. Desempeño social externo

7.1. Cumplimiento normativo y de seguridad del cliente

El cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos (RGPD) se incluye en todos los contratos en forma de cláusula de compromiso de confidencialidad, que firman ambas partes. En ésta se incluye la obligación de salvaguardar y no difundir ningún dato de carácter personal o información que pudiera estar contenida en cualquiera de los servicios proporcionados.

En relación con el punto anterior, en la misma cláusula se incluye el consentimiento para el tratamiento de los datos personales, así como la mención expresa a la imposibilidad de la cesión de los datos de terceros sin el previo consentimiento.

Además, y dada la naturaleza de los servicios que presta Garnica, en todos los contratos está previsto el compromiso de mantener la más estricta confidencialidad de las instalaciones o datos a los que pudieran tener acceso los trabajadores en el ejercicio de su actividad.

Relativo a la seguridad de los productos, tanto al hacer una propuesta económica, como en el primer pedido de cada cliente, se incluyen las fichas técnicas y de datos de seguridad (de acuerdo con el Reglamento CE 1907/2006) de los productos químicos de limpieza que está previsto sean utilizados. Mediante esta medida, se salvaguarda la seguridad de los clientes, informando sobre cualquier daño o impacto sobre la salud o el medioambiente potencial derivado de los productos químicos utilizados para la prestación de servicios de limpieza a los clientes.

Cabe destacar que en 2021 no se recibieron notificaciones relativas a la seguridad de los productos.

7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente

Garnica dispone del Sistema de Gestión de la Calidad que forma parte de su sistema integrado de gestión conforme con la norma ISO 9001 para las actividades de realización de servicios de limpieza de mantenimiento y de naves e instalaciones industriales que se realizan en las delegaciones de País Vasco, Cantabria y Madrid.

Las quejas y reclamaciones son recibidas y tratadas directamente por el departamento de incidencias, con una gestión a través de diversos canales dependiendo de la tipología de cliente y el servicio ofertado, ya que Garnica cuenta con una plataforma integrada en el sistema de gestión para la notificación de las incidencias.

El medio a través del cual el personal recibe las quejas y reclamaciones es a través del correo electrónico o a través de la plataforma cuando el cliente disponga de ella. El plazo máximo de respuesta establecido es de 24 horas, realizándose ésta a través del mismo canal por el que se haya recibido la reclamación.

Se dispone de un registro mensual de las reclamaciones de los clientes para el seguimiento y análisis de las mismas. En 2021 se recibieron 160 reclamaciones procedentes del cliente. En los últimos años, la tendencia en cuanto a las reclamaciones de clientes recibidas ha sido a la baja, poniendo de manifiesto la efectividad de las medidas aplicadas relativas a la mejora del control del absentismo de las personas trabajadoras y la implantación de un canal de atención al cliente mediante mensajería instantánea para facilitar y agilizar la comunicación de las posibles incidencias.

Anualmente se realiza una encuesta de satisfacción a los clientes para conocer el grado de conformidad de los mismos respecto a los servicios prestados por Garnica y así posibilitar la detección de áreas de mejora y contribuir a la mejora continua.

7.3. Impacto en la Comunidad local

Garnica ha adoptado un compromiso no solo con su plantilla sino con la sociedad y su comunidad en general. Pertenece a varias organizaciones sectoriales para mantenerse en la vanguardia de la información, formación y promoción del sector a la que pertenece, tales como:

- **APD:** Asociación para el Progreso de la Dirección

- **Cámara Gipuzkoa:** Cámara de Comercio de Gipuzkoa

CAMARA DE GIPUZKOA
GIPUZKOAKO BAZKUNDEA

En 2021 no se han llevado a cabo acciones de donación o patrocinios de forma significativa.

Garnica contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible especialmente al ODS 8 mediante la promoción del crecimiento económico y la generación de empleo decente para todas las personas, especialmente incidiendo sobre las personas en situación sociolaboral vulnerable.

Según se desarrolla en el apartado **5.3 Empleo**, Garnica cuenta con acuerdos de colaboración con centros educativos universitarios y de desarrollo profesional para desarrollar las capacidades profesionales y sustentar la incorporación al mundo laboral de los jóvenes. Cabe destacar especialmente, la orientación al compromiso social de Garnica, materializada mediante acuerdos colaborativos con centros que inciden especialmente en demografías vulnerables como los jóvenes en riesgo de exclusión social.

7.4. Derechos Humanos

Garnica en su compromiso ético ha desarrollado un documento en el que se indican los principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de los empleados de la compañía, en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

Este Código Ético recoge el compromiso de Garnica de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la Compañía, con sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general.

En este sentido, se establecen, entre otras, las siguientes normas generales de conducta:

- Compromiso con los derechos humanos y laborales. Adhesión y respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- Compromiso con el desarrollo sostenible. Se sustenta en la puesta en marcha de una política que permita tener identificados los efectos ambientales que genera cada una de sus actividades con el objetivo de minimizar el impacto ambiental.

Para la selección de proveedores se realizan criterios objetivos, imparciales y transparentes y a los que se vayan a convertir en suministradores oficiales de Garnica se les exige una adhesión y compromiso con dicho Código Ético.

Además, la sociedad ha desarrollado una serie de principios y prácticas de responsabilidad social que atienden a las necesidades y expectativas de los grupos de interés, y que representan, entre otros, los siguientes principios:

- Cumplimiento de la legalidad, derechos y libertades fundamentales. La sociedad está comprometida con el respeto al cumplimiento de la legalidad, de los derechos humanos y libertades públicas en todos los países donde Garnica opera.
- Desarrollo de personas e integración. Se promueven y respetan los derechos laborales, comprometiéndose la sociedad con el respeto, en materia de jornada y retribución, de la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ética y responsabilidad corporativa. Garnica persigue el interés social, como un interés global de socios, administradores, directivos y empleados, orientada a la explotación sostenible, tomando en consideración a los grupos de interés y a los intereses de los territorios en los que operan sus empleados.

Garnica cuenta, además, con una política implantada en defensa general de los derechos humanos, la cual engloba la lucha contra el trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación. Dicha política ha sido explicada con un mayor detalle en el apartado **3.2. Políticas y estrategia** de esta memoria.

Durante el ejercicio 2021 no se han detectado en Garnica casos de vulneración de cualquier tipo en materia de derechos humanos, ni se ha recibido denuncia alguna por dicho motivo.

7.5. Compra responsable

Dada la actividad de servicios de limpieza la cadena de suministro consiste principalmente en proveedores y subcontratistas que suministran productos auxiliares, productos de limpieza y maquinaria.

Dando cumplimiento a la exigencia de la norma de calidad ISO 9001, Garnica cuenta con una política de relación con proveedores y subcontratistas que establece los principios rectores y el código de conducta empresarial a adoptar por los proveedores.

Los principios establecidos en dicha política incluyen el aseguramiento de la mejora continua del aprovisionamiento basado en la responsabilidad corporativa, la estimulación de la demanda de carácter socialmente responsable y el seguimiento adecuado de los proveedores en cuanto al desempeño en materia de responsabilidad social, entre otros.

Así mismo, mediante el Código de Conducta empresarial para Proveedores se comunica a los proveedores y subcontratistas los estándares a cumplir con relación a la conducta responsable y la ética, en consonancia con el Código de Conducta interno de Garnica. Los proveedores declaran su compromiso de acatar las disposiciones establecidas en dicho Código de Conducta, que se exponen a continuación:

- Respeto a la legalidad vigente
- Respeto a los Derechos Humanos
- Respeto a los estándares laborales: erradicación del trabajo infantil o forzado, y garantía de horario laboral y remuneración justa y razonable.
- No tolerancia a la discriminación
- No tolerancia al acoso
- Libertad de asociación
- Seguridad en el lugar de trabajo
- Compromiso medioambiental y minimización de los efectos negativos sobre el medioambiente y los recursos naturales
- Compromiso ético y no participación en prácticas corruptas
- Protección de la información confidencial
- Compromiso empresarial y cumplimiento de prácticas comerciales justas

En el ejercicio 2021 no se realizaron evaluaciones a proveedores, sin embargo, en 2022 se prevé retomar el procedimiento de evaluación y valoración de proveedores. El procedimiento contempla la recepción del certificado del sistema de gestión de la calidad y/o el medio ambiente del proveedor, y en caso de no disponer de este, el proveedor debe cumplimentar un cuestionario que incluye cuestiones relativas al aseguramiento de la calidad y la gestión medioambiental.

7.6. Información fiscal

PAÍS	Beneficios/Pérdidas (miles de euros)
España	6.724
Total	**6.724**

Tabla 22: *Beneficios obtenidos por país en el ejercicio 2021.*

PAÍS	Impuestos pagados (miles de euros)
España	1.557
Total	**1.557**

Tabla 23: *Impuestos pagados por país en el ejercicio 2021.*

PAÍS	Subvenciones públicas cobradas (miles de euros)
España	0,00
Total	**0,00**

Tabla 24: *Subvenciones públicas cobradas por país en el ejercicio 2021.*

ANEXO I. Tabla índice de contenidos

ANEXO 1: Tabla índice de contenidos

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Elaboración del informe	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	102-40	Lista de grupos de interés	1.1. Análisis de materialidad	
		102-42	Identificación y selección de grupos de interés	1.1. Análisis de materialidad	
		102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	1.2. Alcance de la memoria	
		102-47	Lista de temas materiales	1.1 Análisis de materialidad	
		102-50	Periodo objeto del informe	1. Perfil de la memoria	
		102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	1. Perfil de la memoria	
		103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	En todos los apartados	
		102-55	Índice de contenidos GRI	Anexo 1	
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial	102-1	Nombre de la organización	1. Perfil de la memoria	
		102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	2. Perfil de la Organización	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
		102-3	Ubicación de la sede	2. Perfil de la Organización	
		102-4	Ubicación de las operaciones	2. Perfil de la Organización	
		102-5	Propiedad y forma jurídica	2. Perfil de la Organización	
		102-7	Tamaño de la organización	2. Perfil de la Organización	
		102-12	Iniciativas externas	2. Perfil de la Organización	
		102-13	Afiliación a asociaciones	2. Perfil de la Organización	
	Organización y estructura	102-18	Estructura de gobernanza	2. Perfil de la Organización	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	-	No reportado	No se reporta, incumpliendo con el contenido mínimo de la ley. Salvedad en el informe

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Mercados en los que opera	102-6	Mercados servidos	2. Perfil de la Organización	
		102-7	Tamaño de la organización	1.2. Alcance de la memoria	
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos	102-11	Principio o enfoque de precaución	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	2.2. Estructura organizativa y modelo de gobernanza	
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	1.1. Análisis de materialidad	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Principales riesgos vinculados a las actividades de la sociedad	Relaciones comerciales	-	-	No reportado	
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos	-	-	No reportado	
	Gestión de dichos riesgos	102-11	Principio o enfoque de precaución	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal	102-11	Principio o enfoque de precaución	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación	102-11	Principio o enfoque de precaución	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	6.8. Cumplimiento normativa ambiental	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales				
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	302-4	Reducción del consumo energético	6.3. Consumo energético	
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI	6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	6.5. Generación de residuos	
		306-3	Residuos generados	6.5. Generación de residuos	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-		Anexo I	No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta materia al no ser de aplicación
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	Consumo de agua	6.4. Consumo de agua y vertidos	
	Consumo de materias primas y medidas	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	6.2. Consumo de productos	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso				
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	6.3. Consumo energético	
	Medidas asociadas a mejorar la eficiencia energética	302-4	Reducción del consumo energético	6.3. Consumo energético	
	Uso de energías renovables	302-1	Consumo energético dentro de la organización	6.3. Consumo energético	
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático	
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático	
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	3.4. Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	6.6. Emisiones atmosféricas y Cambio Climático	
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	6.7. Otros aspectos ambientales	No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
					materia al no ser de aplicación
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	6.7. Otros aspectos ambientales	No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta materia al no ser de aplicación
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, pais, clasificación profesional	102-7	Tamaño de la organización	1.2. Alcance de la memoria	
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	-	-	5.3. Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	-	-	5.3. Empleo	
	Nº despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 b) en lo relativo a despidos	El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo de objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región	5.3. Empleo	
	Remuneraciones medias y evolución desagregrados por sexo, edad y	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.4. Políticas de remuneración	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	clasificación profesional				
	Brecha salarial	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.4. Políticas de remuneración	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.4. Políticas de remuneración	
	Comparativa salarial	-	-	5.4. Políticas de remuneración	
	Otros	-	-	-	
	Políticas de desconexión laboral	-	-	5.2. Diálogo Social	
	Empleados con discapacidad	-	-	5.3. Empleo	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.2. Diálogo Social	
	Número de horas de absentismo	-	-	5.2. Diálogo Social	Se reportan días en vez de horas. Lo que supone una salvedad en el informe.

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Medidas de conciliación	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.2. Diálogo Social	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	
		403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	
		403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	
		403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	
		403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-9	Lesiones por accidente laboral	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	5.1. Seguridad y salud en el trabajo	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	5.3. Empleo	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	5.3. Empleo	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	5.3. Empleo	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	-	-	5.2. Diálogo social	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	-	-	5.2. Diálogo social	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	-	5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	-	-	5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	
	Planes de igualdad	-	-	5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	-	-	5.3. Empleo	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	-	-	5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	-	5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	-	5.5. Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	
Derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	-	-	7.4. Derechos Humanos	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	-	-	7.4. Derechos Humanos	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	-	-	7.4. Derechos Humanos	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7.4. Derechos Humanos	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	-	-	7.4. Derechos Humanos	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	-	-	7.4. Derechos Humanos	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	3.2. Políticas y estrategia	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	corrupción y el soborno	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.3. Lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.3. Lucha contra la corrupción y el soborno	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	-	7.3. Impacto en la Comunidad local	
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	7.3. Impacto en la Comunidad local	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	7.3. Impacto en la Comunidad local	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.3. Impacto en la Comunidad local	
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12	Iniciativas externas	7.3. Impacto en la Comunidad local	
		102-13	Afiliación a asociaciones	7.3. Impacto en la Comunidad local	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	102-9	Cadena de suministro	7.5. Compra responsable	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	-	-	No reportado	
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	-	-	No reportado	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	-	-	7.6. Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	-	-	7.6. Información fiscal	

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	Observaciones
	Subvenciones públicas recibidas	-	-	7.6. Información fiscal	
	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	-	-	No reportado	
	Otra información fiscal	-	-	No reportado	
Cumplimiento regulatorio	Cumplimiento regulatorio Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente	
		417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente	
		416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	7.2. Calidad. Atención y satisfacción del cliente	
		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	6.8. Cumplimiento normativa ambiental	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	7.4. Derechos Humanos	