

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2021

TGM-TOLDOS GÓMEZ



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2021



TGM-TOLDOS GÓMEZ

Noviembre 2022





CONTENIDOS

1.0	Mensaje del director	5
2.0	TGM, empresa sostenible	6
	2.1. Resumen del año 2021	7
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad	8
3.0	TGM – Toldos Gómez, la empresa	14
	3.1. Misión, visión, valores	15
	3.2. Organigrama y estructura de gobierno	18
	3.3. Máximo órgano de gobierno	22
	3.4. Actividad	24
	3.5. Cadena de valor	25
4.0	Grupos de interés y canales de diálogo	26
	4.1. Grupos de interés	27
	4.2. Canales de diálogo	28
	4.3. Conflictos de interés	30
5.0	Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial	32
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2)	33
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6)	34
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9)	50
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10)	57
6.0	Compromiso con el desarrollo local	58
	6.1. Desarrollo del compromiso local	59
	6.2. Colaboraciones y acción social	59
	Índice de contenidos GRI	61



1.0 Mensaje del director



Arzúa, noviembre 2022

Es para mí una gran satisfacción escribir unas palabras que sirvan de introducción a esta Memoria de Sostenibilidad de TGM – Toldos Gómez, referida en esta ocasión al ejercicio 2021.

Como en años anteriores, queremos resumir en estas páginas nuestros esfuerzos y avances en una gestión responsable y sostenible de nuestra organización, para compartirlas después con nuestros grupos de interés (autoridades locales, proveedores, familia propietaria, propietarios, personas empleadas y clientes).

Esta memoria sirve también como informe de progreso para el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y siendo este el quinto informe que presentamos, hemos querido dar un salto cualitativo, haciéndolo más creíble y confiable. Para ello lo hemos adaptado al estándar GRI (Global Reporting Initiative).

Todas las personas que formamos esta organización, y yo en su nombre, renovamos otro año más nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial, y los tendremos presentes en nuestro trabajo diario para, como organización y como individuos, contribuir a hacer del mundo un lugar mejor.

Esteban Raposo Gómez

Director Gerente

TGM – Toldos Gómez

2.0 _

**TGM, EMPRESA
SOSTENIBLE**



2.1 Resumen del año 2021

A continuación, se detallan las principales magnitudes económicas del año 2021 incluyendo los valores de dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

	2019	2020	2021
Ventas netas	4.914.376,45€	3.899.751,97€	5.356.501,63€
Deuda a 31 de diciembre	4.036.332,45 €	4.184.052,38€	3.690.588,41€
Patrimonio a 31 de diciembre	2.350.116,91 €	2.281.713,94€	2.888.029,31€
Cifra de gastos operativos	2.407.162,46 €	1.974.284,79€	2.818.097,25€
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	2.272.181,23 €	1.934.782,82€	2.333.426,90€
Pagos a proveedores de capital	113.481,50 €	134.681,97€	167.470,60€
Subvenciones recibidas de administraciones públicas*	25.677,70 €	19.475,00€	74.054,12€

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

La información incluida en el informe de sostenibilidad única y exclusivamente se corresponde a la entidad Toldos Gómez S.L. Esta entidad no pertenece a un grupo de empresas ni ostenta % de participación en otras empresas.

La entidad Toldos Gómez S.L. tiene su sede social en el lugar de O Raído, sin número, Parroquia de Burres, CP 15.819. A mayores, Toldos Gómez S.L. cuenta con las siguientes delegaciones: 1) En Arzúa, Parque Empresarial, Calle Talabareros parcelas 12-13; 2) En Santiago, Polígono do Tambre, Vial do Galileo nº 20; 3) Bergondo, Polígono Industrial, Parroquia de Cortiñán, parcela 7.

Las ventas del año 2021 se distribuyen del siguiente modo:

► La Comunicación sobre Informe de Progreso de Pacto Mundial se publica anualmente, con anterioridad al mes de octubre del año siguiente al ejercicio informado.

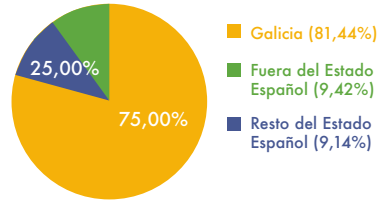
► En el mes de septiembre del año 2022 se registraron las cuentas anuales del ejercicio 2021 en el Registro Mercantil. En consecuencia, no existe divergencia entre el reporte de sostenibilidad y los estados financieros certificados en las cuentas anuales de la sociedad. No se añade ninguna modificación respecto de otros años.

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

► Elaboración del sexto informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas, utilizando como referencia los Estándares GRI (Global Reporting Initiative).

► Presentación del citado informe a las autoridades locales de Arzúa, Santiago de Com-

Composición consejo de administración



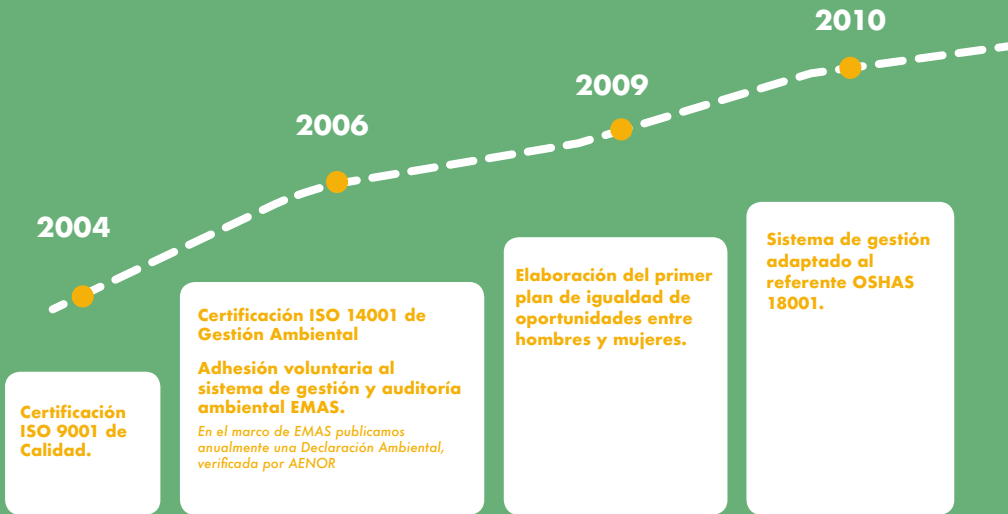
postela, Bergondo, a la principal clientela y a proveedores.

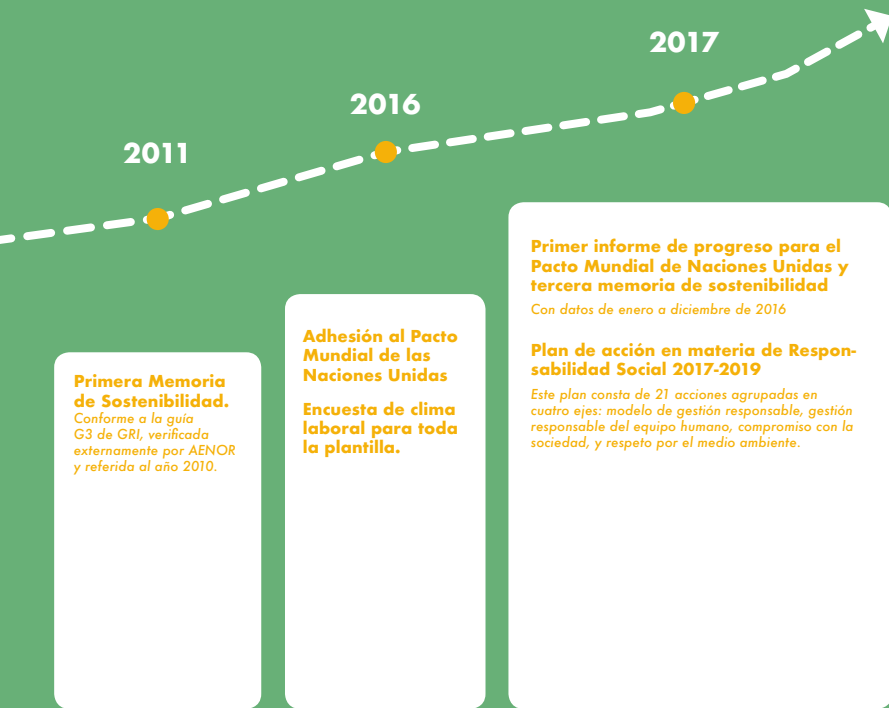
► Realización de la fase de seguimiento de la evaluación de desempeño.

► Adaptación del II Plan de Igualdad de Oportunidades (Registro Salarial y Auditoría Retributiva, según Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre).

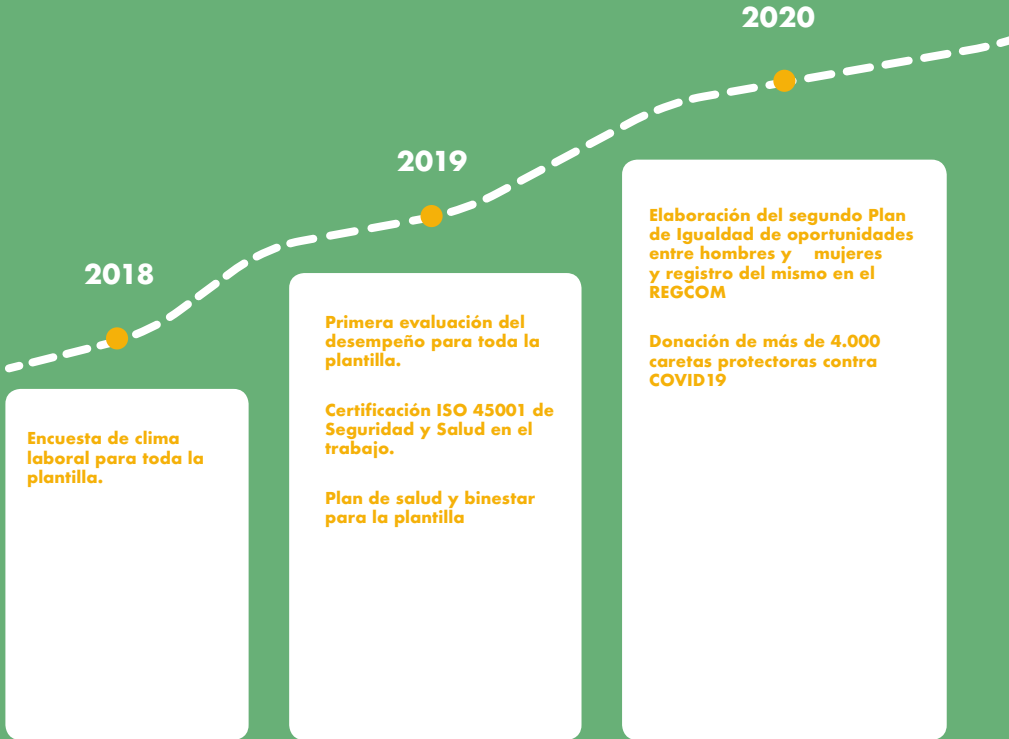


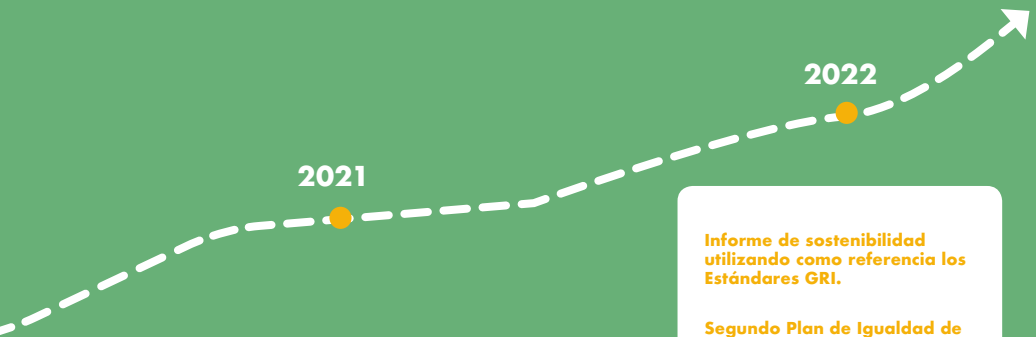
2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004-2022





2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004-2021





Plan de acción en materia de Responsabilidad Social 2022-2025.

Se definieron 22 acciones concretas agrupadas en torno a 4 ejes¹:

- Gestión responsable y estrategia corporativa (5 acciones)
- Capital humano de TGM (6 acciones)
- Sociedad (5 acciones)
- Medio ambiente (6 acciones)

Para cada una de las acciones planteadas, se determinaron seis objetivos de desarrollo (ODS) prioritarios, siendo estos:

<p>5 <small>IGUALDAD DE GÉNERO</small></p> 	<p>5. Igualdad de género.</p>	<p>10 <small>REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</small></p> 	<p>10 Reducción de las desigualdades.</p>
<p>7 <small>ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</small></p> 	<p>7. Energía asequible y no contaminante.</p>	<p>12 <small>PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</small></p> 	<p>12 Producción y consumo responsables.</p>
<p>8 <small>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</small></p> 	<p>8. Trabajo decente y crecimiento económico.</p>	<p>13 <small>ACCIÓN POR EL CLIMA</small></p> 	<p>13 Acción por el clima.</p>

Informe de sostenibilidad utilizando como referencia los Estándares GRI.

Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

El Comité de Dirección de Toldos Gómez S.L. concluye una matriz de materialidad en la que se tiene en cuenta tanto la importancia para los grupos de interés como para Toldos Gómez. La priorización de los 10 asuntos relevantes identificados, han servido como base para elaborar los ejes de trabajo y las líneas. Entre los aspectos considerados como materiales se encuentran: 1. Empleo y calidad estable y seguro, 2. Atención al cliente y relaciones con los grupos de interés, 3. Responsabilidad en la gestión del talento, 4. Conciliación, igualdad y diversidad laboral, 5. Derechos humanos, cumplimiento y buen gobierno, 6. Gestión de riesgos y crecimiento responsable, 7. Gestión del cambio climático y la contaminación, 8. Cadena de valor eficiente y responsable, 9. Gestión de recursos y residuos, 10. Desarrollo de comunidades y apoyo local. Cada uno de los temas materiales señalados, se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Se enfocan acciones en 6 áreas de trabajo que corresponden con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como constan señalados en el gráfico.

3.0 _

TGM – TOLDOS GÓMEZ, LA EMPRESA



3.1 Misión, visión, valores²



3.1.1 Misión

Confeccionar e instalar una amplia gama de soluciones utilizando como materia prima lona y otros materiales.

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



3.1.2 Visión

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



3.1.3 Valores

► Espiritu de servicio

Tener la voluntad de brindar un servicio que entusiasme a la clientela interna y externa. Implica un interés sincero por los demás, mantener una actitud abierta y mostrar disponibilidad para atender las necesidades de la otra persona.

► **Trabajo en equipo**

► Trabajo en equipo

Trabajar juntos y juntas para alcanzar una visión común. Implica unir las aptitudes de todas las personas integrantes de la empresa.

► Responsabilidad Social

Se entiende como una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios, y

que se refleja en la incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de los grupos de interés. Conlleva un modelo de gestión que persigue la sostenibilidad y ser socialmente responsable.

► Excelencia

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

► Integridad

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

²El Consejo de Administración ostenta la competencia a la hora de definir el propósito, valores, misión, políticas, estrategias, relacionados con el desarrollo sostenible – el desarrollo sostenible es un principio que está integrado en la compañía–. Los objetivos son aprobados por el Consejo de Administración y supervisados por este y por el Consejero Delegado. El Comité de Dirección así como cada persona responsable de sección velará por la supervisión del cumplimiento responsable en todas sus decisiones. En concreto, la Dirección Gerencia junto con el Responsable de Calidad, Medio ambiente y SST analiza, cada doce meses, el contexto interno y externo que influye en la organización. Una vez evaluado el contexto interno y externo, se analiza junto con el resto de Responsables de Procesos (en participación directa con los trabajadores a su cargo) los riesgos y oportunidades asociados con cada uno de ellos. En el comité de SST, los representantes de los trabajadores participarán activamente en la identificación y evaluación de dichos riesgos y oportunidades y acciones para reducirlos. Dichos riesgos y oportunidades se trasladarán a la tabla del mismo nombre y se establecerán las acciones oportunas; de esta forma se previenen con anterioridad los impactos que puedan surgir.

Compromiso y política.

Toldos Gómez S.L. se compromete e insta a todas las personas que forman parte de la plantilla a:

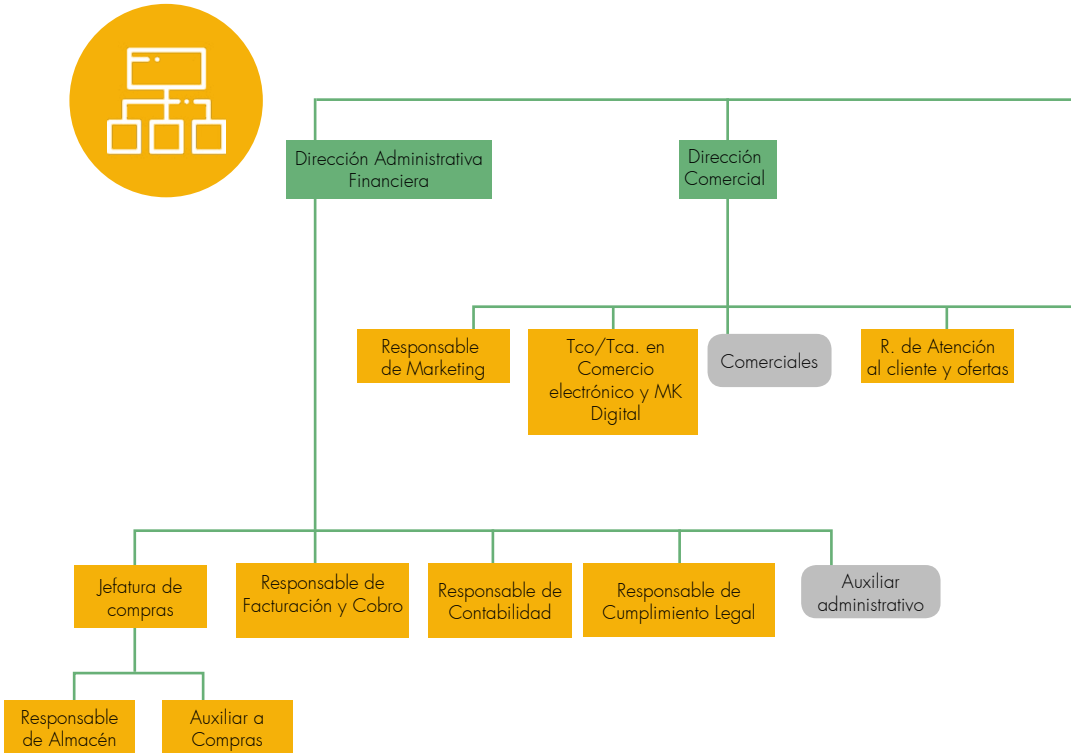
- ▶ Mejorar continuamente los procesos internos de la empresa.
- ▶ Cumplir las necesidades y expectativas de nuestros clientes, así como los requisitos legales y reglamentarios aplicables, incluyendo la protección del medio ambiente, el compromiso de prevención de la contaminación y de la seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Ofrecer a nuestros clientes la mejor y más completa información posible sobre los productos que fabricamos y comercializamos.
- ▶ Dar un buen servicio postventa que produzca satisfacción a nuestros clientes.
- ▶ Disponer de los recursos técnicos más avanzados en el sector.
- ▶ Contar con los recursos humanos necesarios para el desempeño de la actividad, fomentando el máximo compromiso de éstos con la política y los objetivos de la empresa, recurriendo para ello a la consulta y participación en los mismos, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y tratando de contribuir a su realización integral como personas.
- ▶ Fabricar los productos con la calidad requerida al menor coste posible.
- ▶ Seleccionar y evaluar a nuestros proveedores y subcontratistas utilizando criterios de calidad, cumplimiento ambiental y responsabilidad social.
- ▶ Investigar para mejorar nuestros productos actuales y crear nuevos productos para ofrecer al mercado.
- ▶ Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.
- ▶ Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- ▶ Apoyar y desarrollar, dentro de nuestra esfera de influencia los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción.

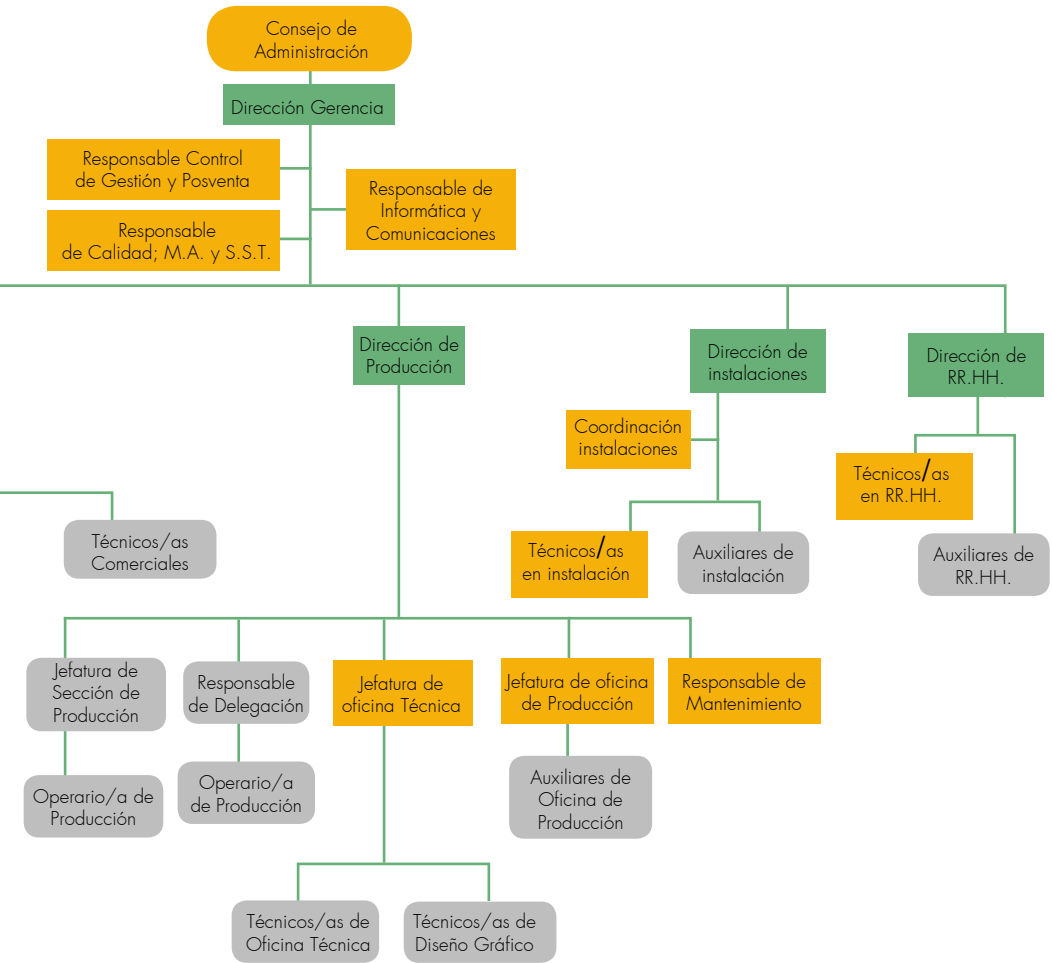




3.2 Organigrama y estructura de gobierno

Coordinación Comercial





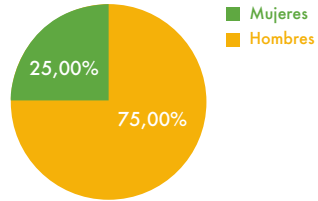
Miembro del Comité de Dirección

Puesto ocupado por varias personas

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

La Junta General de Socios rige el Gobierno de la Sociedad. A su vez los socios nombran el Órgano de Administración –Consejo de Administración– que está compuesto por ocho personas elegidas por la Junta General. Es de recibo señalar que entre uno y tres consejeros serán designados entre profesionales externos a la sociedad en los que no concurre la condición de socios.

■ Composición consejo de administración



De las personas integrantes del Consejo de Administración, dos son mujeres y seis hombres, como se indica a continuación:



- ▶ **Antonio Gómez Alamancos (nombramiento 10/03/2006) dominical, en calidad de Presidente.**
- ▶ **José Manuel Gómez Alamancos, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de vocal.**
- ▶ **Víctor Manuel Gómez Alamancos, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de vocal.**
- ▶ **Esteban Raposo Gómez, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de Consejero Delegado de la Sociedad.**
- ▶ **Miguel Gómez Alamancos, (nombramiento 10/03/2006), dominical, en calidad de vocal.**
- ▶ **Oriana Mourentan Brea, en representación de Mourentan S.L. , profesional externo (nombramiento 14/12/2017), en calidad de vocal.**
- ▶ **Alberto Chouza Ponte, (nombramiento 19/08/2016), profesional externo, en calidad de vocal.**
- ▶ **Ana García Sanjurjo, (nombramiento 12/02/2021), profesional externo, en calidad de Secretaria.**

► **El Consejo de Administración**, como órgano de administración de la sociedad, asume todos los asuntos relativos al giro, tráfico mercantil y a la vida en general de la sociedad. Sin embargo, la mayoría de funciones del Consejo están delegadas en la persona del Consejero Delegado, nombrado por el órgano citado. Esta delegación requiere el voto favorable de las dos terceras partes de los componentes del Consejo, y no produce efecto alguno hasta su inscripción en el Registro Mercantil. El Consejero Delegado en la actualidad es Esteban Raposo Gómez según Escritura Pública número 861 autorizada ante el Notario Don José María Gamallo Aller, en la fecha de 26 de agosto del año 2021 e inscrita en el Registro Mercantil de Santiago de Compostela al Tomo 291, en el Folio 46, Hoja SC-1170 y con el número de inscripción 25.

La figura del Consejero Delegado tiene como función representar a la sociedad judicial y extrajudicialmente, contratar y despedir a toda clase de personal, administrar los bienes sociales, celebrar actos y contratos que vinculen a la entidad y conceder, modificar y revocar toda clase de apoderamientos. En este sentido, el informe de Progreso de Pacto Mundial se elabora de forma colaborativa por los departamentos de Administración involucrados con la ayuda de la persona Responsable del Cumplimiento Legal de la Entidad. Una vez elaborado el Informe, el Consejero Delegado evalúa y autoriza su publicación.

Sin embargo, quedan excluidas de las facultades conferidas para el ejercicio por el Consejero Delegado, por sí solo, celebrar actos y contratos que impliquen arrendar, ceder el uso y disfrute, así como gravar e hipotecar bienes inmuebles pertenecientes a la Sociedad, o la adquisición y enajenación de activos cuando el importe de la operación supere la cantidad de 50.000 euros y sea inferior a 150.000 euros.

Además, la Dirección de Toldos Gómez S.L. cuenta con los **Comités** que siguen cuya función es colaborar en la toma de decisiones y efectuar una supervisión en materia económica, de medioambiente y personas son los siguientes: Consejo de Administración, Comité de Dirección, Comité de Calidad, Comité de Medioambiente, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

► **El Comité de Dirección** tiene como razón de ser asesorar y apoyar a la Dirección Gerencia en su labor de dirección de la empresa, así como servir de eje de transmisión de las políticas y decisiones de la alta dirección al resto de la empresa, haciendo que se cumplan. El Consejo de Dirección se reunirá una vez cada semana.

► **Los Comités de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo** son designados en la documentación del Sistema de Gestión aprobada por el Director Gerente.

► **El Comité de Calidad** revisará el estado de los objetivos de calidad en vigor establecidos en la revisión de dirección, las no conformidades, la retroalimentación de clientes y comunicaciones de partes interesadas así como las acciones para abordar riesgos y oportunidades.

► **El Comité de Medioambiente** revisará, en la misma línea, el estado de los objetivos de medioambiente en vigor establecidos en la revisión de dirección, las no conformidades, la retroalimentación de clientes y comunicaciones de partes interesadas así como las acciones para abordar riesgos y oportunidades.

► **El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo** es el órgano colegiado encargado de analizar los informes de siniestralidad y los objetivos y requisitos de Seguridad y salud en el Trabajo, llevando a cabo acciones para el cumplimiento de los requisitos legales en este ámbito.

Máximo órgano de gobierno

► Función

El Consejo de Administración es el órgano colegiado que rige y administra la vida de la sociedad. El presidente, secretario y vocales de este órgano, carecen de funciones ejecutivas reservándose dichas facultades al Consejero Delegado. Este último puede coincidir o no con el Director Gerente.

A la hora de ejecución de las funciones de los órganos de gobierno y con la finalidad de evitar conflictos de interés en la Junta General de Socios así como en el Consejo de Administración, existe por un lado, un Protocolo Familiar el cual entró en vigor el día 11 de marzo del año 2.006, y por otro lado, del Reglamento del Consejo de Administración aprobado en reunión del Consejo de Administración el día 30 de marzo del año 2.012.

► Delegación de la responsabilidad de la gestión de impactos

El Comité de Dirección, a propuesta del Consejero Delegado efectúa la planificación anual de objetivos y gestión de impactos asignados a cada responsable.

Cada uno de los Directores con objetivos asignados (Responsables de Departamento, Dirección/Gerencia y todas las personas integrantes de cada Comité) elaborará los planes de acción que sean necesarios para la ejecución de lo indicado por la Dirección Gerencia en su revisión periódica. En todos los planes de acción deben figurar los siguientes datos: qué se va a hacer, indicando cómo se integrarán estas acciones en los procesos de negocio, que recursos se requerirán, quien será responsable, cuando se finalizará, pudiendo emplearse un Diagrama de Gantt o similar para secuenciarlo en el tiempo y, cómo se evaluarán los resultados, incluyendo cuando proceda el seguimiento de los indicadores asociados.

Antes de la puesta en marcha de cualquier plan de acción, este debe ser aprobado por la Dirección Gerencia dejando registro de dicha aprobación en el documento elaborado.

Cada responsable de un objetivo informará a la Dirección Gerencia periódicamente en los Comités de Calidad, Comités de Seguridad y Salud y Comités de Medio Ambiente sobre la ejecución del mismo y los posibles reajustes que fuesen necesarios.



3.3 Actividad

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



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



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



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



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



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



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



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

eslinganet

PANCARTA.com

toldosgomez.com

3.4 Cadena de valor

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



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

► **En proveedores:** consumo de materias primas y otros recursos no renovables en su proceso productivo, generación de residuos, relaciones laborales de los proveedores con su plantilla, subcontratistas y proveedores.

Los proveedores dados de alta en el año 2.021 ascienden a 70; de ellos, son proveedores locales 19.

El importe total de pedidos a proveedores dados de alta en el año 2.021 asciende a 3.337.702,95 €; de ellos el importe total de pedidos a proveedores locales dados de alta en el año 2.021, es 81.963,01 €.

► Durante el año 2021 se realizaron compras a 335 proveedores, estando ubicados el 49,85% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 43,58% en el resto de España y el 3,88% fuera de España. [Insertar gráfico con estos datos]

► **En transporte:** consumo de combustible y emisiones.

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

► **Instalación:** riesgos de trabajo en altura, residuos generados durante la instalación.

► **Clientes:** posibilidad de generación de residuos (lona, aluminio) finalizado el ciclo de vida del producto.

■ Ubicación proveedores

49,85% de los proveedores son gallegos

3,88% fuera de España



43,58% en el resto de España

4.0 _

GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE DIÁLOGO



4.1 Grupos de interés

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



Autoridades locales



Proveedores



Familia propietaria



Propiedad



Personas trabajadoras



Clientes

4.2 Canales de diálogo

Al basar su modelo de gestión en la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa la organización mantiene contacto constante con sus grupos de interés, a través de los siguientes canales:

► Clientes



TGM-TOLDOSGOMEZ tiene implantado y certificado externamente un sistema de gestión de calidad conforme a la norma ISO 9001, tratando de hacer las cosas bien a la primera y considerando la satisfacción de los clientes como un objetivo prioritario.

Registramos sistemáticamente todas las reclamaciones y felicitaciones recibidas de este grupo de interés y estamos atentos y contestamos todas las reseñas y mensajes recibidos a través de redes sociales. La clientela puede comunicar cualquier inquietud crítica o impacto negativo mediante la página Web de <https://www.toldosgomez.com/>. Además y tal y como prevé la legislación, todas las personas tiene a su disposición hojas de reclamaciones.

► Personas trabajadoras



Las personas trabajadoras mantienen periódicamente entrevistas personales e individuales con la Dirección de la empresa. Para todas las nuevas incorporaciones se elabora un plan de acogida que incluye una entrevista con el Director Gerente y la entrega de un Manual de Acogida en el que se recoge información práctica para las personas que forman parte de TGM – Toldos Gómez, también desde el punto de vista de la sostenibilidad. Existen además listas de WhatsApp y correo para facilitar la comunicación fluida y bidireccional, así como un boletín interno, una intranet y un buzón de sugerencias.

Está establecido un sistema de evaluación del desempeño (SED TGM) en el que se le proporciona a toda la plantilla, con ánimo constructivo, y escuchando su parecer, información sobre el cumplimiento de sus objetivos y puntuación en una serie de competencias.

Desde el año 2020 se realizan reuniones de manera regular y periódica (con carácter trimestral) con la Representación Legal de las personas trabajadoras, en las que tratar todos aquellos temas que se consideren de relevancia tanto para la RLPT como para la dirección de la compañía y hacer un balance de la marcha de la empresa.

Cuando se considera necesario, se realizan encuestas entre el personal, ya sea para evaluar el clima laboral o su satisfacción, o por otras cuestiones. En 2021, con la colaboración del servicio de prevención ajeno se llevó a cabo una consulta anónima sobre riesgos psicosociales con una participación del 65,22 %.

► Propiedad



Las personas propietarias expresan su voluntad a través de la Junta General de Socios. Durante el año 2020 ha habido una reunión.

► Familia propietaria



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

► **Autoridades**



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

► **Proveedores**



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



Grupos de interés

Canales de diálogo

Grupos de interés

Clientes

- Sistema de gestión de la calidad conforme a la norma ISO 9001
- Registro sistemático de todas las reclamaciones y felicitaciones
- Encuestas de satisfacción

Personas trabajadoras

- Entrevistas personales e individuales periódicas
- Sistema de evaluación del desempeño
- Cuestionario a la plantilla en la fase de diagnóstico del Pan de Igualdad de Oportunidades

Propiedad

- "Junta General de Socios y socias"

Familia propietaria

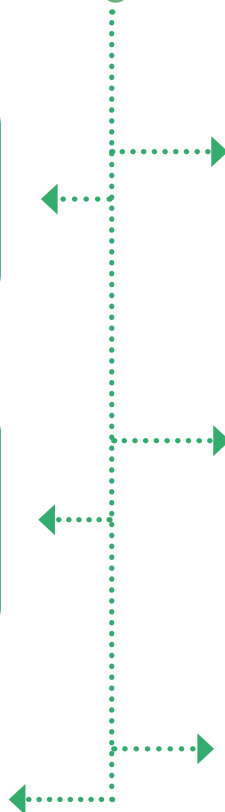
- Consejo de familia

Autoridades locales

- Seguimiento de la legislación vigente
- Relación directa con organismos y autoridades locales

Proveedores

- Evaluación anual



4.3 Conflictos de interés

Con la finalidad de evitar conflictos de interés entre los grupos de interés mencionados, los mismos se rigen por los siguientes documentos. Los grupos de interés son conocedores de los mencionados documentos ya que se procura la comunicación bidireccional entre los mismos y la empresa:



► Código de conducta:

Rige el comportamiento de todas las personas trabajadoras internamente, pero también en sus relaciones con terceras personas ajenas a la empresa (por ejemplo, proveedores, clientes, autoridades locales y familia propietaria).



► Protocolo Familiar:

Con la finalidad de prevenir conflictos de interés en la familia propietaria entra en vigor el día 11 de marzo del año 2.006 un Protocolo Familiar que además de establecer una regulación sobre el régimen interno de comportamiento de la familia propietaria, prevé la existencia de una Comisión de Conflictos para la interpretación y mediación en caso de conflictos de los distintos órganos sociales y familiares.



► Reglamento del Consejo de Administración

Aprobado en reunión del Consejo de Administración el día 30 de marzo del año 2.012. En su artículo 29 sobre posibles conflictos de intereses, explica que cada consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle directa o indirectamente involucrado, por sí mismo o través de familiares hasta el segundo grado de parentesco y tampoco podrá realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con la Sociedad, a no ser que informe anticipadamente de la situación de conflicto de intereses y el Consejo apruebe la transacción.

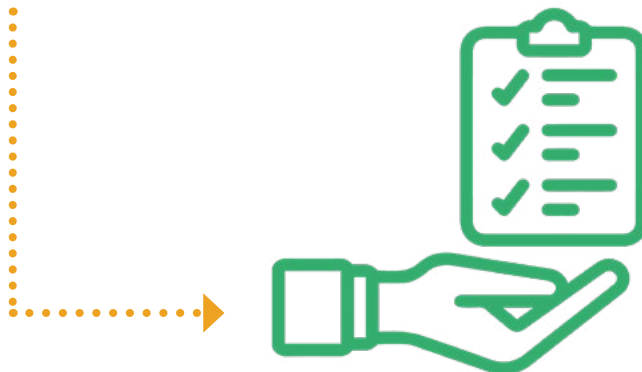
Desde la entidad Toldos Gómez S.L. se persigue remediar los impactos negativos por medio de los mecanismos de queja y reclamación que la entidad tiene a disposición de los grupos de interés (canales de diálogo y soluciones frente a conflictos de grupos de interés explicados ut supra).



Una vez comunicada una inquietud negativa, se analizará por el Comité de Calidad, el cual procurará adoptar las medidas que eviten nuevas quejas o reclamaciones.



Actualmente la empresa se encuentra trabajando en el diseño de un programa de Compliance y un Canal de Denuncias interno (ya existente para el Protocolo de acoso, pero aún no funcional para todos los impactos negativos que comuniquen los grupos de interés) al no existir un mecanismo protocolariamente establecido para solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable y plantear inquietudes.

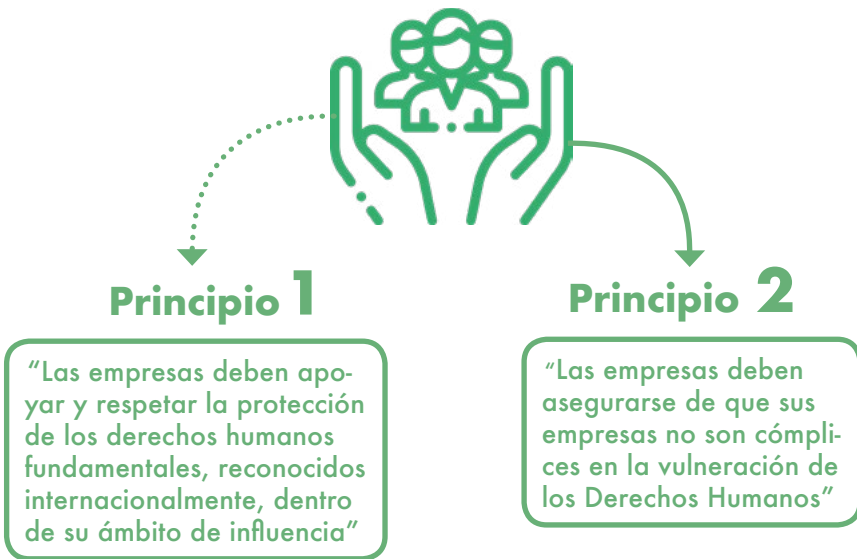


5.0 _

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



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



► Riesgos relativos a los Derechos Humanos

La empresa no cuenta con mano de obra infantil ni somete a **ninguna persona trabajadora** a trabajos forzados.

► Evaluación de proveedores

Todos nuestros proveedores se encuentran ubicados en la Unión Europea o el Reino Unido, entendemos que cumplen la legalidad vigente en dichos territorios y que, por tanto, respetan los Derechos Humanos. En el año 2.021, la entidad contrata con 70 proveedores nuevos (de los cuales, 19 son locales) a los cuales se les solicita que firmen un documento de información ambiental, periódicamente.

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

Principio 3

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

Principio 4

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



Principio 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

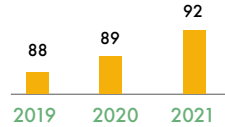
Principio 6

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

► **Número de personas empleadas y cambios significativos**

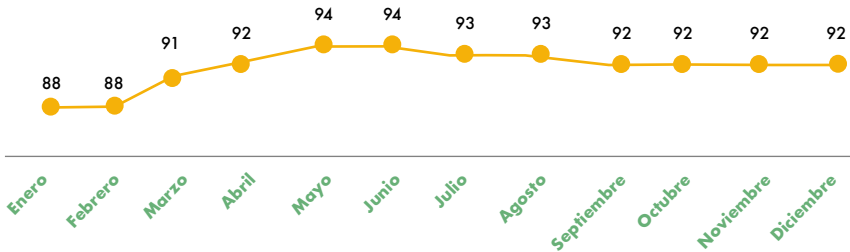
Para comprobar su evolución, y siguiendo el criterio utilizado en todo este documento de facilitar datos de tres anualidades, la información que se presenta a continuación compara para cada indicador los datos a 31 de diciembre de 2019, 2020 y 2021:

- **Nº de trabajadores/as:** Se incrementa la plantilla en tres personas respecto al año anterior.



En el año 2.021 hubo 4 personas que, por diversos motivos, causan baja en la entidad (3 son hombres, 1 mujer). La causa de dichas bajas son: jubilación, baja voluntaria y finalización de contrato. En consecuencia, el índice de rotación corresponde a 4,26.

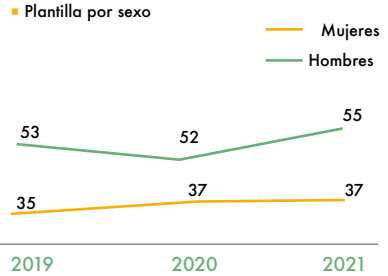
Las variaciones mensuales a lo largo del período reportado fueron las siguientes:



Tras la atípica situación provocada en 2020 por la pandemia que conllevó que la plantilla se mantuviese bastante estable a lo largo del año, en 2021 se vuelve a producir el hecho de que en los meses centrales del año hay un ligero incremento de las contrataciones debido a la estacionalidad provocada por alguna de las líneas de negocio de nuestra actividad.

► Perfil de la plantilla

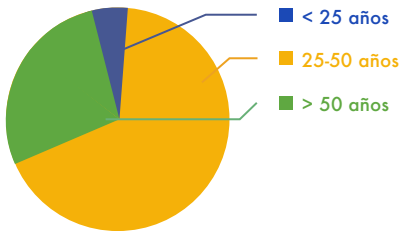
• **Género:** el porcentaje de **hombres sobre el total de la plantilla aumenta ligeramente del 58,43% al 59,78%**. Consecuentemente el de mujeres desciende poco más de un punto desde el 41,57% al 40,22% invirtiendo así la tendencia del año anterior.



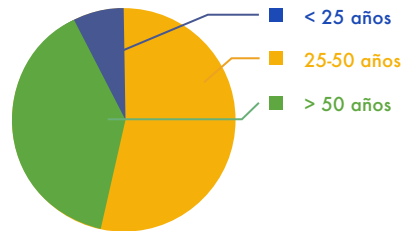
• **Edad:** el porcentaje de mujeres sobre el total de estas, entre 25 y 50 años es el mayoritario correspondiendo a **64,86%**, siendo **2,70%** el porcentaje de mujeres menores de 25 años y **32,43%** el porcentaje de mujeres mayores de 50 años. El porcentaje de hombres sobre el total de los mismos, también es mayoritario respecto de la franja entre 25 y 50 años correspondiendo a un **67,27%**. El porcentaje de hombres menores de 25 años es **5,45%** y el de mayores de 50 años es **27,27%**.

MUJERES	< 25 años	25-50 años	> 50 años	HOMBRES	< 25 años	25-50 años	> 50 años
A- AUXILIARES	0	4	1	A- AUXILIARES	1	2	0
B- ESPECIALISTAS	0	0	0	B- ESPECIALISTAS	1	6	0
C2-1/ OFICIALÍA	0	5	3	C2-1/ OFICIALÍA	0	12	7
C2-2/ OFICIALÍA	0	1	4	C2-2/ OFICIALÍA	1	3	3
C1-1/ OFICIALÍA ESPECIALIZADA	1	4	3	C1-1/ OFICIALÍA ESPECIALIZADA	0	2	0
C1-2/ OFICIALÍA ESPECIALIZADA	0	1	0	C1-2/ OFICIALÍA ESPECIALIZADA	0	3	2
D- JEFATURAS TÉCNICAS EQUIPO	0	4	1	D- JEFATURAS TÉCNICAS EQUIPO	0	8	3
E- JEFATURAS DPTO/TÉC. SUPERIORES	0	3	0	E- JEFATURAS DPTO /TÉC. SUPERIORES	0	1	0
F-JEFATURAS SUPERIORES	0	2	0	F-JEFATURAS SUPERIORES	0	0	0

HOMBRES



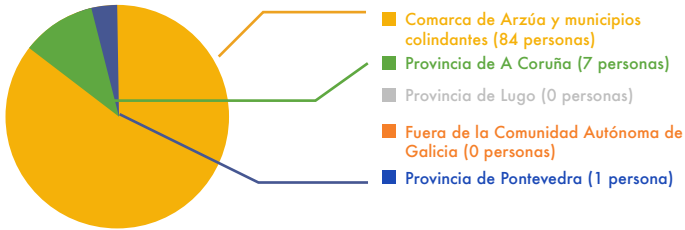
MUJERES



• **Clasificación profesional:** las categorías profesionales según el Convenio que es de aplicación a la empresa –Convenio de la Industria Textil y de la Confección– son: A- Auxiliares, B- Especialistas, C2-1/ oficialía, C2-2/ oficialía, C1-1/ oficialía especializada, C1-2/ oficialía especializada, D- Jefaturas técnicas equipo, E- Jefaturas dpto/téc. Superiores y F-Jefaturas superiores. Así, teniendo en cuenta el total de la plantilla en general:

GLOBAL	< 25 años	25-50 años	> 50 años
A- AUXILIARES	1	6	1
B- ESPECIALISTAS	1	6	0
C2-1/ OFICIALÍA	0	17	10
C2-2/ OFICIALÍA	1	4	7
C1-1/ OFICIALÍA ESPECIALIZADA	1	6	3
C1-2/ OFICIALÍA ESPECIALIZADA	0	4	2
D- JEFATURAS TÉCNICAS EQUIPO	0	12	4
E- JEFATURAS DPTO/TÉC. SUPERIORES	0	4	0
F-JEFATURAS SUPERIORES	0	2	0

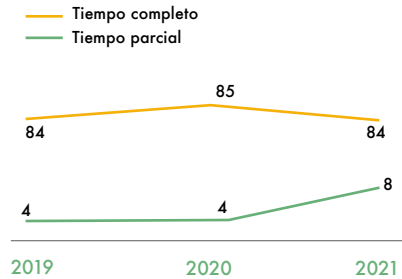
• **Número de personas trabajadoras por REGIÓN**



• **Tipo de contrato:** la contratación indefinida se mantiene en niveles muy altos, alcanzando el 91,30%, aunque desciende cinco puntos desde el 95,51% del año anterior.

Además, seguimos apostando por facilitar la inclusión de los jóvenes al mundo laboral, y en 2021 pese a las dificultades que para ello seguía conllevando la situación general, hemos continuado impulsando acuerdos de colaboración con entidades del entorno para la realización de prácticas de sus alumnos y alumnas.

■ Plantilla por tipo de contrato

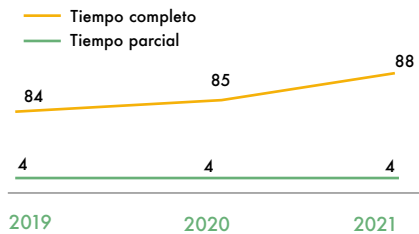


En el año 2021, la entidad Toldos Gómez S.L., cuenta con personas que no son trabajadoras de la entidad pero su trabajo está controlado por la organización: un becario y un consultor externo.

Respecto de los altos ejecutivos (entendiendo como alto ejecutivo aquella persona que se rige por un contrato de alta dirección) destaca una persona, que coincide con el Consejero Delegado).

• **Jornada de trabajo:** En cuanto al tipo de contrato según el tiempo de trabajo, prácticamente se mantiene el porcentaje de la plantilla que tiene jornada completa, representando el 95,65 % del total*.

■ Plantilla por jornada laboral



*No existen diferencias de prestaciones a empleados a tiempo completo que no se dan a empleados a tiempo parcial o temporales.

► Convenio Colectivo

- En la empresa rige el **Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección** (código de convenio 99004975011981) según resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, y publicado en el BOE de 13 de mayo de 2022. Las tablas salariales que se aplican son las vigentes, publicadas en dicho BOE.
- A todas las personas trabajadoras le es de aplicación el Convenio colectivo mencionado.
- Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales: El Convenio Colectivo con carácter general prevé un plazo de preaviso de 15 días; sin embargo, de tratarse de una modificación colectiva de las condiciones de trabajo, las medidas que se adopten deberán ir precedidas de un período de consultas. En lo no dispuesto en el Convenio Colectivo, se aplica supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores.

► Beneficios sociales

- Existe una **póliza de seguros a favor de la plantilla de personal** (Seguro colectivo de accidentes), en virtud de la cual se les garantiza que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización. En el caso de Toldos Gómez las condiciones de esta póliza superan lo establecido en el convenio de referencia, incrementando dicha cifra en 53.000 euros adicionales.
- La compañía ofrece de manera gratuita para el colectivo de trabajadores los **servicios de asesoramiento jurídico** de su departamento legal. A lo largo del año 2021 han recibido asesoramiento 18 personas.
- Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el **servicio gratuito de confección de la declaración de la renta**. En el año 2021 han utilizado este servicio un total de 26 personas.

- Remuneración: La remuneración de las personas trabajadoras se rige por el Convenio Colectivo y por las directrices que establece el Plan de Igualdad en aras a evitar brecha salarial de género no ajustada (Real Decreto Ley 3/2021 de 2 de febrero por el cual se adoptan medidas para la reducción de brecha de género) además de percibir una retribución variable siempre que la sociedad alcance el 80% del beneficio presupuestado en función de la nota alcanzada en la evaluación de desempeño.

No existe política de remuneraciones aplicable de forma especial para los Órganos de Gobierno y altos ejecutivos. La remuneración se rige por el Convenio Colectivo de Aplicación, así como por las Directrices que establece el Plan de Igualdad, siendo aplicables para estas personas también la retribución variable. En suma, existe una retribución fija según dispone el convenio colectivo de aplicación, y en segunda instancia la entidad prevé una retribución variable.

- La ratio de compensación total anual corresponde a 3,76 puntos.

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

Acuerdos con empresas para que los trabajadores tengan descuentos en la adquisición de sus productos o servicios. Toda la plantilla es beneficiaria.

Cesta de Navidad. Toda la plantilla es beneficiaria.

Regalo de una participación en el sorteo de Lotería de Navidad. Se regala a todas las personas trabajadoras.

Entradas gratuitas para los partidos que disputen como locales algunos de los clubes deportivos que patrocinamos. 22 personas se han beneficiado de ello.

Disposición de vehículos de empresa para uso particular en situaciones justificadas, previa aprobación por la dirección. Han utilizado este servicio 22 personas a lo largo del año 2021.

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

Tal como aparece recogido en su Código de conducta, Toldos Gómez, S.L. respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada persona trabajadora y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados y empleadas no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Desde el año 2017 Toldos Gómez, S.L. cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso o discriminación que incorporó a su Código de Conducta y trasladó a toda su plantilla en aquel momento. Además, se integró dentro de la documentación que recoge el Manual de acogida que se entrega a las nuevas incorporaciones. El protocolo fue actualizado con la puesta en marcha del II Plan de igualdad de la compañía en octubre de 2020.



Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, el protocolo reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores en la empresa que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Tiene como objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, intervención y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar, si es posible, su solución dentro de la compañía.



**Aprobación del
II Plan de igualdad
de la compañía.
Octubre 2020.**

► **Formación**

La formación sigue siendo uno de los pilares de nuestras políticas de recursos humanos. Como tal, cuenta con un indicador específico en nuestro sistema de calidad (% de personas que reciben formación), con un valor mínimo aceptable (15%) y seguimiento semestral.

La formación y desarrollo del personal de la empresa tienen como objetivo principal el potenciar las habilidades de la plantilla y aumentar los conocimientos técnicos de sus colaboradores/as para que puedan desarrollar sus tareas actuales y/o futuras.

Con la gestión de la formación se pretende:

- Contribuir a la consecución de los objetivos de Toldos Gómez.
- Apoyar el cambio y el desarrollo de la organización.
- Retener y desarrollar el talento y el potencial de cada persona.
- Mejorar la satisfacción de las personas de la empresa, consiguiendo un clima más positivo dentro de la organización.
- Disponer de un equipo motivado, eficaz y competitivo.



En el cuadro siguiente se resumen tanto el tipo de formación realizada a lo largo del año 2021 como el sexo de las personas trabajadoras receptoras de la misma:

Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	118	25	21,19	93	78,81
En el año anterior	209	83	39,71	126	60,29
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	942,5	572		370,5	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	942,5	572		370,5	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0		0	

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO (INDICAR EL NOMBRE DEL CURSO)	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES		CATEGORÍA PROFESIONAL
		Nº	%	Nº	%	
Acoso sexual o por razón de sexo en la empresa	2	2	100,00%	0	0,00%	FJefaturas superiores
PRL trabajos en alturas	6	0	0,00%	6	100,00%	C2-1/ oficialía
Cómo evitar sanciones en PRL (compliance PRL)	1	1	100,00%	0	0,00%	FJefaturas superiores, C1-1/2 Oficiá especializada
Curso básico de igualdad laboral	3	3	100,00%	0	0,00%	FJefaturas superiores, C1-1/2 Oficiá especializada
Desarrollo del talento comercial	14	9	64,29%	5	35,71%	C1-1/2 Oficiá especializada
PRL específico puesto administración	38	22	57,89%	16	42,11%	C1-1/2 Oficiá especializada/ FJefaturas superiores
PRL específico puesto instalación	16	0	0,00%	16	100,00%	C1-1/2 Oficiá especializada
PRL específico puesto producción	36	14	38,89%	22	61,11%	C1-1/2 Oficiá especializada
Estrategia empresarial	6	1	16,67%	5	83,33%	FJefaturas superiores
Excel intermedio para profesionales	5	3	60,00%	2	40,00%	C1-1/2 Oficiá especializada
Jornada TGM (comunicación, trabajo en equipo, coordinación, creatividad, mindfulness, diversidad, igualdad)	92	37	40,22%	55	59,78%	Todas las personas trabajadoras
Optimiza todas las funcionalidades de la aplicación Mapfre	2	1	50,00%	1	50,00%	C1-1/2 Oficiá especializada/ FJefaturas superiores
Técnico profesional en implantaciones de planes de igualdad en la empresa	1	1	100,00%	0	0,00%	C1-1/2 Oficiá especializada/ FJefaturas superiores
Plataforma elevadora	2	0	0,00%	2	100,00%	C1-1/2 Oficiá especializada/ C2-1/2
PRL en el uso de carretillas elevadoras	1	0	0,00%	1	100,00%	C1-1/2 Oficiá especializada/ C2-1/2

CURSOS REALIZADOS EL ÚLTIMO AÑO Y PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO (INDICAR EL NOMBRE DEL CURSO)	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	2	0	0,00%	2	100,00%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	2	0	0,00%	2	100,00%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	92	37	40,22%	55	59,78%
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	1	1	100,00%	0	0,00%

Es de relevancia incluir también una reflexión sobre la realización de estas formaciones:

- En horario laboral
- En el propio centro de trabajo

Toldos Gómez, S.L. compensa aquellas que no pueden realizarse en horario laboral con horas de descanso, y siempre que es posible las realiza en el propio centro.

En este punto, es importante tener en cuenta que una formación dentro de la jornada laboral posibilita el acceso a todas las personas de la plantilla, mientras que una formación fuera de la jornada dificulta la compatibilización de ésta con otras esferas de la vida personal de la plantilla. Esta dificultad de compatibilización suele afectar de manera más acentuada a las mujeres con cargas familiares, las cuales suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades asociadas al cuidado y a la crianza y, por lo tanto, encuentran mayores dificultades para asistir a la formación fuera del horario laboral. Menores posibilidades de acceso a la formación afectan negativamente en las posibilidades de promoción y, por lo tanto, dificultan la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades.

Con el objetivo de mejorar las aptitudes de los empleados así como para reforzar los valores que pretende conseguir la compañía, se celebra anualmente una jornada en la cual todas las personas trabajadoras luego de asistir a una conferencia vinculada al bienestar en el trabajo, entusiasmo, trabajo en equipo etc., se reúnen con la finalidad de realizar actividades conjuntamente. Este día es denominado como "Jornada TGM" y pretende mejorar valores como espíritu de servicio, trabajo en equipo, responsabilidad social, excelencia e integridad.

Las personas responsables de los órganos de Gobierno de la empresa, realizarán formaciones en materia de desarrollo sostenible. En concreto, gracias a consultorías externas especializadas en materia de Responsabilidad Social Empresarial, tanto el Consejero Delegado como el propio Comité de Dirección tiene la oportunidad de existir a formaciones en este sentido con frecuencia.

► Conciliación

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

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

El Plan de Igualdad actualmente en vigor incluye de manera específica una medida enfocada a promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la que se recogen expresamente las acciones que la empresa tiene vigentes actualmente. A continuación aparece el número de personas que se han beneficiado de cada una de ellas:

1 Adaptación de la jornada laboral a circunstancias personales o familiares:

Dar respuesta a situaciones del entorno próximo que, por lo imprevistas y excepcionales, requieren una mayor disponibilidad de la persona trabajadora, o cambios en su distribución habitual de la jornada.

1 Personas.

2 Trabajo a tiempo parcial:

Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior. **3 Personas.**

3 Permiso parental:

1 Personas.

4 Jornada laboral reducida:

Las personas pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior. **2 persona.**

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

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

6 Programa de gestión de reuniones:

Celebrar las reuniones internas dentro del horario laboral establecido. **Toda la plantilla.**

7 Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar:

Los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.

Toda la plantilla cuando lo necesita.

8 Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas:

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

Toda la plantilla.

9 Adaptación del trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, el empleado continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente. **4 personas.**

10 Cambio del puesto de trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad, accidente o necesidades de conciliación familiar, al empleado se le facilita (temporal o incluso definitivamente, siempre que las necesidades organizativas lo permitan) nuevas funciones intentando ajustar el nivel de responsabilidad para una mejor relación con la capacidad y disponibilidad. **2 personas.**

11 Teletrabajo:

En aquellos casos que sea posible, con la aprobación previa de la Gerencia. **2 personas.**

12 Ante una causa familiar grave:

se pueden adelantar las vacaciones y asuntos propios del año siguiente. Ninguna persona en 2021.

► **Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales**

• A lo largo del año 2021 se produjeron **seis accidentes de trabajo con baja**, los tipos de lesión fueron:

- Espalda, incluida la columna y las vértebras dorsolumbares. **2 casos**
- Hombro y articulaciones del húmero. **1 caso**
- Caja torácica, costillas, incluidos omoplatos y articulaciones. **1 caso**
- Pierna, incluida la rodilla. **1 caso**
- Extremidades superiores, múltiples partes afectadas. **1 caso**

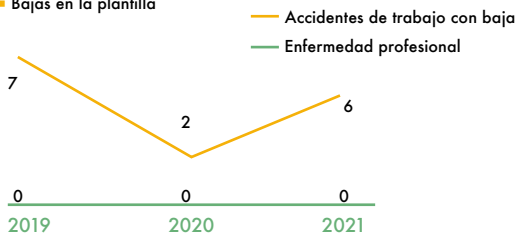
• Los días perdidos fueron 125, los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborables.

• No hubo **ninguna enfermedad profesional**.

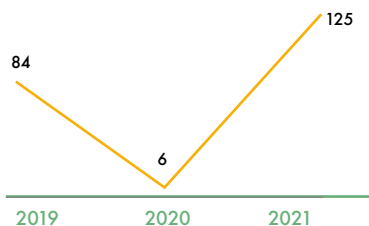
• El número de bajas en la plantilla ha aumentado un 200% en el último año, pasando de 2 a 6, siendo 3 por accidente en el puesto de trabajo, 2 en desplazamiento y 1 en otro centro de trabajo. Con ello el índice de incidencia ha pasado de 23,26 en 2020 a 65,57 en 2021, y el índice de frecuencia de 13,25 a 37,47.

• El número de días perdidos por bajas ha aumentado un 1983,33%, debido a que se ha retomado la actividad tras la pandemia y las bajas fueron ocasionadas por accidentes más graves que en el periodo anterior, pasando el índice de gravedad de 0,04 a 0,78 en el último periodo.

■ **Bajas en la plantilla**



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



► Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

El Sistema de Gestión de salud y seguridad en el Trabajo se rige por la ISO 45.001, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (con referencia SST-0142/2019, y válido hasta 18/10/2025). El SST tiene como finalidad última establecer la metodología para identificar, evaluar, registrar y mantener actualizados los riesgos de SST relacionados con los procesos desarrollados en TGM-Toldos Gómez, en condiciones normales así como actividades auxiliares o puntuales en el tiempo y las actividades subcontratadas, en caso de que proceda.

Al albor del Sistema de Seguridad y Salud se evaluarán los riesgos que puedan provocar a los trabajadores de la organización las empresas de su entorno, que se explicará en el epígrafe siguiente de la evaluación de riesgos.

El modelo organizativo de la Prevención de la empresa corresponde a lo siguiente:

- La Dirección asume la responsabilidad máxima de su definición y posterior aplicación.
- Los puestos intermedios, según queda definido en el organigrama de la empresa, adquieren la responsabilidad de su puesta en práctica y gestión en ámbito propio y específico de sus competencias.
- Los trabajadores, además de incorporar las actividades de Prevención y Protección como parte de sus tareas, adquieren el derecho a ser consultados y a tener una participación activa en la misma a través de los Delegados de Prevención de acuerdo a lo indicado en su nombramiento.
- La Dirección y los puestos intermedios contarán con el apoyo y asesoramiento del Servicio de Prevención Ajeno con el que haya contratado la actividad preventiva.
- Siendo estas las líneas básicas, a lo largo del documentación de prevención aportada por el SPA se definen las funciones y responsabilidades en Prevención.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la empresa define como modelo organizativo un **Servicio de Prevención Ajeno** que responda a una prevención integrada, todo ello bajo el respaldo efectivo de la Dirección que solicita y exige a todos sus subcontratistas la máxima eficiencia en la Prevención de Riesgos Laborales con objeto de alcanzar un elevado nivel de protección para todos.

Además, el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo asegura una correcta consulta y participación del personal a través del Comité de Seguridad y Salud así como de la participación de las personas trabajadoras

a través de su buzón de sugerencias o de las inquietudes que se planteen a la persona trabajadora designada.

En congruencia con todo lo expuesto, el SST está integrado también con la investigación de accidentes e incidentes y el seguimiento de las medidas correctivas implantadas, así como el método para efectuar la vigilancia de la salud (revisión médica anual llevada a cabo por el Servicio de Prevención ajeno el cual es obligatorio para las personas trabajadoras que realizan trabajos en altura y/o están expuestas a agentes químicos).

Por último, el SST garantiza la **Coordinación de actividades** empresariales con otras empresas, encargándose de asegurar que los servicios realizados por entidades o personal externo contratado por TGM-Toldos Gómez, como titular del centro de trabajo, o que en las instalaciones que ejecute, se llevan a cabo según lo establecido en la legislación vigente. Para ello, la persona encargada de la Coordinación de Actividades Empresariales además de remitir a la empresa externa la documentación que exijan, recabará toda la documentación necesaria que evalúe los riesgos en las instalaciones externas así como las medidas que la empresa deberá adoptar con respecto de sus trabajadores. En lo que respecta al cumplimiento de los requisitos relacionados con empresas que acuden al propio centro de trabajo de Toldos Gómez se comprobará con la documentación exigida a la misma, que la entidad externa cumple con todos los requisitos de Seguridad social, medio ambiente, responsabilidad civil y seguridad en el trabajo.



► **Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes**

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental para diseñar y desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud laboral, siendo una actividad imprescindible para prevenir los daños de forma eficaz logrando una planificación de la acción preventiva y, permitiendo establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, minimizando las lesiones y el deterioro de la salud. En toda evaluación se determinarán y evaluarán todos los riesgos existentes pues solo disponiendo de esa información se podrán establecer las medidas preventivas necesarias. Una vez establecidas dichas medidas, habrá que comprobar que garantizan un mayor grado de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores.



Las evaluaciones de riesgo serán realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno y se utilizará el procedimiento aportado por este Servicio. Se evaluarán los riesgos de los puestos vigentes así como los puestos de trabajo de nueva creación y se efectuará una actualización y seguimiento de la evaluación de riesgos con la finalidad de que este documento refleje la realidad vigente en cada momento.

Por otra parte, en lo que respecta a la **investigación de accidentes** o incidentes, se procederá, si es de aplicación, de acuerdo a lo indicado en el PLAN DE EMERGENCIA y, se informará al Responsable de Calidad, Medio ambiente y SST con el fin de que inicie la investigación correspondiente con la participación de los trabajadores e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, así como al técnico asignado del S.P.A. para que colabore en la investigación de los accidentes.

La investigación de sucesos se aplica a partir de la previa existencia de un suceso (accidente o incidente o peligro), y su finalidad es aprovechar la experiencia de los fallos o errores sucedidos para buscar soluciones a fin de que no se repitan.

Contempla los siguientes objetivos:

- Conocimiento de los hechos
- Deducción de las causas productoras del suceso
- Eliminación de causas para evitar su repetición
- Aprovechar la experiencia para la prevención.



► Formación e información de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Formación

Con el fin de que cada trabajador reciba una formación suficiente y adecuada en materia preventiva y para garantizar que cada trabajador, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, están previstas las siguientes formaciones:

- Nuevos ingresos o cambio de puesto de trabajo, de acuerdo a lo indicado en el apartado relativo a Incorporación de nuevo personal.
- Por nueva máquina o instalación: el departamento responsable de la adquisición de una nueva máquina o instalación deberá de formar a los trabajadores que realicen su actividad en dicha máquina o instalación.
- Equipos: todo trabajador que en su puesto de trabajo emplee equipos especiales (grúas del camión por ejemplo) debe tener formación específica para la utilización de esos equipos. Los cursos para la utilización de Plataformas elevadoras móviles se renovararán cada cinco años.
- Formación básica de seguridad: todos los responsables de departamento, los puestos directamente relacionados con el sistema de gestión de SST y los técnicos en instalación, deberán de disponer de formación básica multidisciplinar en prevención de riesgos laborales.
- Formación en materia de emergencias: el personal con responsabilidad en materia de emergencias deberá de disponer de formación específica para poder hacer frente al Plan de Emergencia y Capacidad de respuesta.

Información

La información a los trabajadores se regirá por lo dispuesto en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales en:**

- Artículo 15, sobre principios de la acción preventiva
- Artículo 18, sobre información consulta y participación
- Artículo 22, sobre vigilancia de la salud

La información directa a los trabajadores de los peligros y riesgos específicos y sus medidas preventivas que afecten a sus puestos de trabajo se realizará a través de la entrega de la documentación oportuna, solicitando acuse de recibo de los mismos y figura en la intranet de la empresa.

Además, en los comités de seguridad y salud se revisarán los posibles temas de información, tales como evaluaciones de riesgos, nuevos proyectos, índices de accidentabilidad, etc así como una evaluación de si se cumple lo establecido en el plan de prevención.

Para la prevención o mitigación de los impactos negativos para la salud de los trabajadores se lleva a cabo un seguimiento de formación e información de los mismos. Así también, se procede a la consulta a los trabajadores en materia de SST, según de explicará a continuación.



La consulta a los trabajadores en materia de SST se realizará por lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tal que se consultará la adopción de decisiones relativas a:

- La planificación y a la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo
- La organización y el desarrollo de las actividades de protección a la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o en el recurso de un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia de SST
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello, la dirección de la empresa, proporcionará los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos para la consulta y participación y velará porque se convoquen y lleven a cabo los comités de seguridad y salud que son la herramienta que las canaliza. Proporcionará acceso a información clara y comprensible y pertinente del sistema de gestión a través de la Intranet, Boletines informativos, actas y presentaciones de comités de seguridad y salud, informes de progreso de pacto mundial etc.

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



► Sistemas de gestión ambiental

TGM – Toldos Gómez es una empresa preocupada y motivada por cuidar el medioambiente:

- En el año 2006 implantó un **sistema de gestión conforme a la ISO 14001**.
- Desde el año 2007 está adherida al **sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS)**.

El propósito de contar con un sistema de gestión ambiental conforme a estas dos normas (ISO 14001 y EMAS) es controlar y reducir el

impacto de la actividad de la empresa en el medioambiente, cumplir con la legislación y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión medioambiental.

Toldos Gómez S.L. ejecuta un programa de auditorías sobre las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y el Reglamento EMAS. La verificación externa es llevada a cabo por una entidad externa acreditada (AENOR). Adicionalmente, la entidad realiza la verificación interna.

Tanto la auditoría interna como la externa se realizan anualmente.

Es de recibo señalar también la realización de una auditoría financiera de las cuentas anuales de la sociedad, cuyo auditor es nombrado por la Junta General. El nombramiento del auditor y el informe emitido por la auditoría se encuentra inscrito en el Registro Mercantil.

► **Indicadores y resultados medioambientales**

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

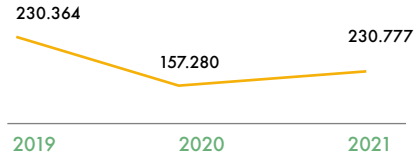
A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes.



1. Materiales

El papel consumido por la compañía ha aumentado un 46,73% en 2021 al recuperar la actividad tras el Covid-19.

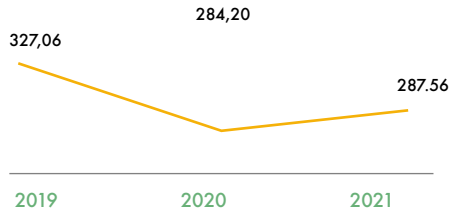
■ Papel consumido (folios A4)



2. Agua

Ha aumentado el consumo de agua en el último año un 1,18%. Se pone especial cuidado en evitar el derroche de agua, asegurándonos de dejar bien cerrados los grifos después de usarlos y arreglando lo antes posible las averías detectadas.

■ Agua total captada (m³)

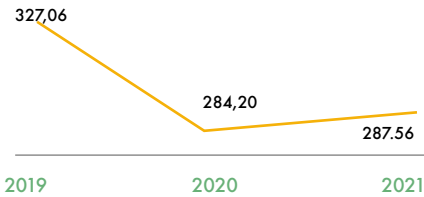




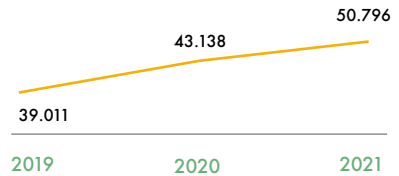
3. Gestión de Residuos

Los residuos totales generados a partir de nuestra actividad han aumentado este año un 17,43 % debido principalmente al aumento de la chatarra de aluminio.

■ Volumen total de vertidos (m³)



■ Residuos totales generados (kg)



Los residuos son gestionados por gestores autorizados.¹

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

GENERACIÓN DE RESIDUOS		2019	2020	2021	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	2.840 kg	4510 kg	12080 kg	167,85%
	Chatarra de hierro y acero	1.810 kg	1061 kg	5880 kg	-44,58%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	16 kg	14 kg	9 kg	-35,71%
	Envases vacíos metálicos contaminados	111 kg	142 kg	154 kg	8,45 %
MATERIAL IMPREGNADO		114 kg	42 kg	45 kg	7,14 %
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	8.100 kg	6.690 kg	6.579 kg	-1,79 %
	Residuos de plástico	7.560 kg	3.960 kg	5.680 kg	43,43 %
	Residuos inertes industriales	9.514 kg	5.817 kg	7.663 kg	31,73 %
	Residuos sólidos urbanos	7.256 kg	7.463 kg	12.715 kg	70,37 %
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		1.690 kg	3.890 kg	0 kg	100%
RESIDUOS TOTALES GENERADOS		39.011 kg	43.138 kg	50.796 kg	17,75%

¹-Ver Declaración Ambiental de Toldos Gómez, año 2.021, publicada en la página web de Toldos Gómez S.L. (https://www.toldosgomez.com/phocadownload/fichas/Declaracion_ambiental_2021.pdf).

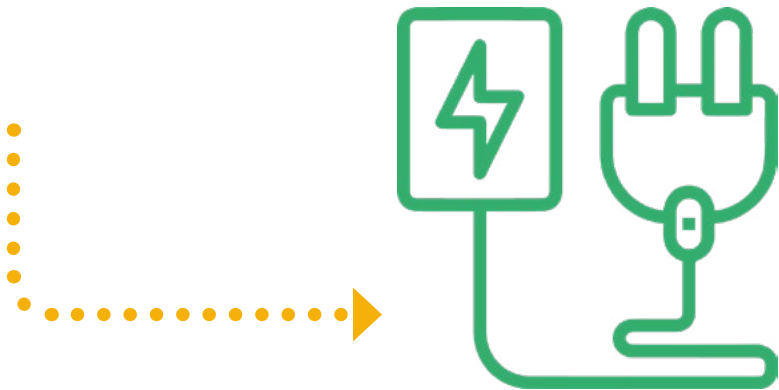
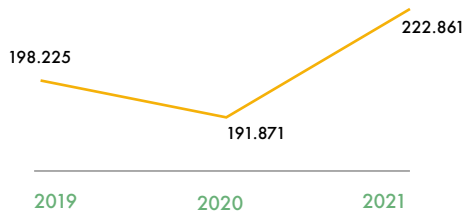


4. Energía

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

En cuanto al consumo de electricidad en los centros, ha aumentado un 16,15% en el último año al recuperar la actividad tras el Covid-19.

■ Electricidad consumida en los centros de producción (KWh)



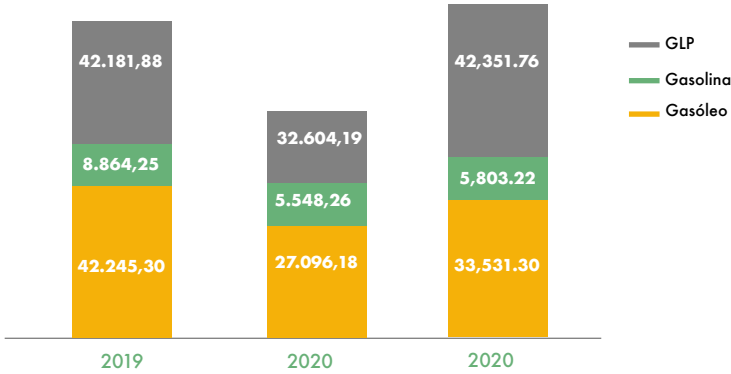


5. Transporte

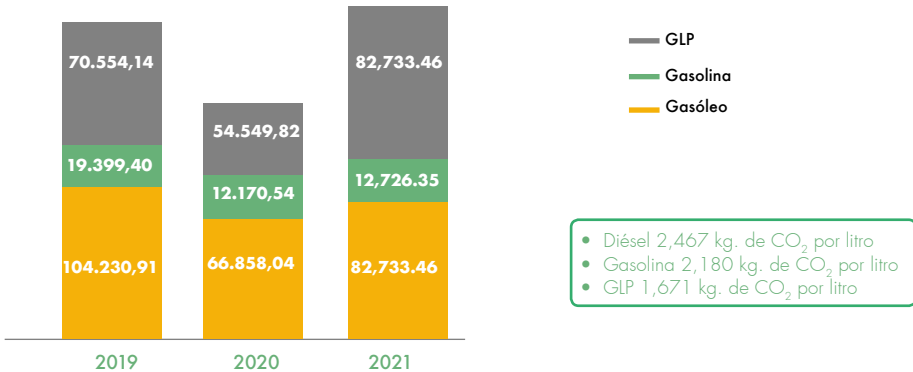
Nuestra flota dispone de 8 vehículos propulsados por GLP, combustible más ecológico. Esto ha hecho que el consumo de gasóleo y por lo tanto las emisiones asociadas disminuyan, debido al uso de GLP en su lugar, que es ecológico y las emisiones asociadas de NOx CO2 son muy bajas, lo que ayuda a mejorar la calidad del aire de núcleos urbanos.

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

Consumo de combustibles (l)



En este otro cuadro, se puede apreciar los kilogramos de CO₂ emitido a la atmósfera utilizando un factor estadístico:





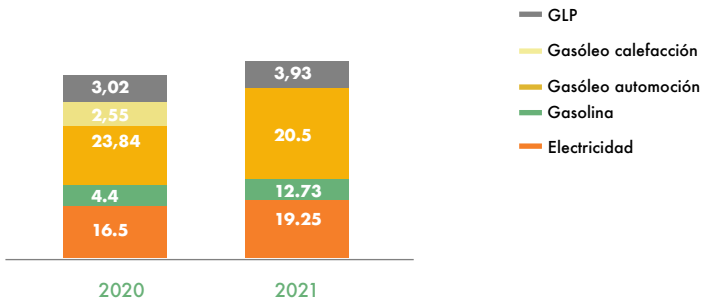
6. Cambio climático

El cálculo de las emisiones de CO₂ se ha realizado teniendo en cuenta el factor de emisión (FE) indicado por la oficina española de cambio climático del ministerio para la transición ecológica.

Las toneladas equivalentes del CH₄ y N₂O se calculan considerando el potencial del calentamiento global (GWP) según la norma ISO 14064:2019 y los poderes caloríficos inferiores (PCI) de cada combustible y los factores de emisión indicado en la oficina española del cambio climático del ministerio para la transición ecológica.

En 2021 aumentamos en un 30,01% el total de emisiones al recuperar la actividad tras el Covid-19. ¹

■ Emisiones derivadas de nuestra actividad (Tn CO₂ Eq)



¹-Se Se miden las emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero de Alcance 1 y alcance 2.

Alcance 1: Se miden las emisiones generadas por el consumo de combustibles. En concreto, emisiones de gasóleo y calefacción y automoción, GLP y Gasolina= en toneladas equivalentes de CO₂ gasóleo, calefacción y automoción, GLP y Gasolina dividido entre la facturación de Arzúa y delegaciones= (A) 166.30 y (B) 31.08. También se miden en el alcance 1 el Consumo de gasóleo calefacción= MWH gasóleo de calefacción/ Facturación multiplicado por 10 elevado a 6. En Arzúa (A) 0,00 y (B) 0,00.

Alcance 2: Se miden las emisiones indirectas derivadas de energía. En el año 2021, las emisiones indirectas derivadas de energía eléctrica no renovable se calculan= megavatios hora/facturación x10 elevado a 6. En Raído Arzúa (A) 87,98 y (R) 31,34. En el Parque Empresarial de Arzúa (A) 114,51, y (R) 55,87. En Bergondo (A) 10,27 y (R) 43,04. En Santiago (A) 10,10 y (R) 39,76.



7. Cumplimiento regulatorio

En los últimos tres años no hemos sido multados por incumplimiento de normativas o regulaciones medioambientales; sin embargo, es de recibo señalar que la Consellería de Industria sanciona a la entidad Toldos Gómez S.L. por no cumplir adecuadamente con la normativa contraincendios. Tras el pago de la sanción, la entidad procede de inmediato a las reparaciones necesarias que se habían dilatado en el tiempo a consecuencia de la pandemia provocada por el Covid-19, escasez de materiales... etc. Actualmente, la entidad cumple con la normativa contraincendios en todas sus sedes.

► Evaluación de proveedores



A todos los nuevos proveedores se les solicita que firmen un **documento de información ambiental**, periódicamente. En el año 2.021 han sido dados de alta 70 nuevos proveedores, los cuales han cumplimentado y firmado el mencionado documento. Todos ellos respetan la normativa medioambiental.

Se dispone de **una relación de proveedores y subcontratas declaradas aptas** por parte del Director Gerente.

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



Principio 10

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

► Código ético y de conducta

Existe un código de conducta de obligado cumplimiento para todo el personal de la organización, con un apartado de ética y otro de anticorrupción.

El Consejo de Administración en reunido el día 30 de marzo del año 2.012, aprueba un Reglamento que rige las normas, relaciones y comportamiento de los miembros del Consejo de Administración.

Se está trabajando en este año 2.021 en la confección de un sistema Compliance. Se prevé su publicación a finales del año 2.022, principios del 2.023.

► Incidencias y no conformidades

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

Durante el periodo de reporte, no se reciben reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos de cliente. Se respeta la legislación sobre protección de datos.

6.0

COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL



6.1 Desarrollo del compromiso local

En el año 2021 de las 92 personas que había a 31 de diciembre, 84 personas pertenecen al municipio de Arzúa y alrededores.

Durante el año 2021 se realizaron compras a 395 proveedores, estando ubicados el 49,37% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 43,08% en el resto de España y el 5,32% fuera de España.



6.2 Colaboraciones y acción social

► Carrera Clásica en formato virtual

Desde el año 2017 TGM – Toldos Gómez organiza una carrera de 10 kilómetros cuyo objetivo principal es fomentar la actividad deportiva. En 2020 se celebró en formato virtual a causa de la pandemia de COVID 19, y en 2021 se mantuvo también esta modalidad ya que todavía persistían restricciones por la situación sanitaria. La carrera se convocó en septiembre con el título “Memorial Mari Carmen Fuentes”, en honor a la que fue concejala de deportes del ayuntamiento de Arzúa. Esta carrera tenía un carácter solidario: la inscripción era gratuita para todas las personas participantes, y por cada persona inscrita se donaron 10 euros a la Asociación Española Contra el Cáncer; al haber alcanzado las 300 personas participantes, el importe de la donación realizada por TGM – Toldos Gómez fue de 3.000 euros.



► **Adicionalmente, a lo largo del período reportado se han realizado aportaciones a las siguientes entidades:**

- Agrupación Deportiva Noroeste Motor, colaborando en el patrocinio del "Rally Terra da Auga"
- Obradoiro Club de Amigos del Baloncesto (CAB)
- Club de Fútbol O Pino
- Cáritas Diocesana
- OJE (Asociación Juvenil Española)
- Fundación ADCOR
- Boimorto CF
- SD Compostela
- CSD Arzúa
- Club Natación de Arzúa
- Club de Fútbol femenino de Arzúa

► **Afiliación a asociaciones con interés significativo.**

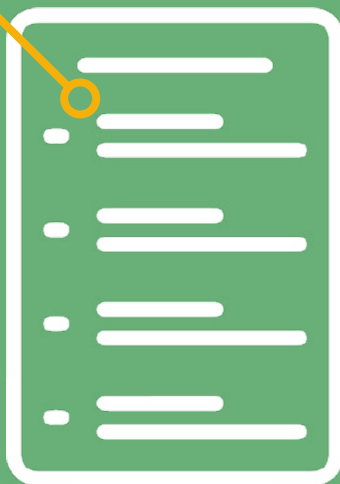
- AITEX, centro tecnológico (<https://www.aitex.es/>)
- Asociación de Empresarios de Arzúa,
- APD (Asociación para el Progreso de la Dirección)
- Socio signatory de la Red Española de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Índice de contenidos GRI

TGM – Toldos Gómez ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.

En un ejercicio de transparencia hacia sus grupos de interés mediante la comunicación de sus impactos más significativos y su contribución al desarrollo sostenible, el Informe de Progreso del Pacto Mundial 2021 ha sido elaborado en consonancia con los principios para la elaboración de informes para definir los contenidos y la calidad de la información.

Para ello, se ha tenido en cuenta la determinación de los temas materiales identificando, priorizando y comunicando los impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos. Este proceso se ha llevado a cabo mediante la actualización y la realización de consultas con una participación directa e indirecta.



ESTÁNDAR	CONTENIDO	INFORMACIÓN ADICIONAL	PÁGINA
GRI 1 Fundamentos			
GRI 2 Contenidos generales			
1. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES			
11	Detalles organizacionales		7-8, 20, 61
1-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		7
1-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		8,61
1-4	Actualización de la información	No ha sido necesaria la actualización de información de correspondiente a periodos anteriores. No se ha identificado en periodos anteriores información con necesidades de corrección o cambios en los métodos de medición.	8
2. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES			
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		8, 24-25
2-7	Empleados		35-39
2-8	Trabajadores que no son empleados		38
3. GOBERNANZA			
2-9	Estructura de gobernanza y composición		19-23
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		21-22
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno		20-21, 30-31
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		21-22
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		22
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		22
2-15	Conflictos de interés		30-31
2-16	Comunicación de inquietudes críticas		30-31
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		21,43
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		28

2-19	Políticas de remuneración	39
2-20	Proceso para determinar la remuneración	39
2-21	Ratio de compensación total anual	39
4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5
2-23	Compromisos y políticas	15-16, 33, 57
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	15-16, 21-22, 30, 57
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	15-16, 28-31
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	15-16, 30-31
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	56
2-28	Afiliación a asociaciones	60
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	27-29
2-30	Convenios de negociación colectiva	39
► GRI 3 TEMAS MATERIALES		
3-2	Lista de temas materiales	13,61
► GRI 200 Cuestiones económicas		
► GRI 201 Desempeño económico		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	7,59
► GRI 202 Presencia en el mercado		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	36,59
► GRI 203 Impactos económicos indirectos		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	13,59
► GRI 204 Prácticas de Adquisición		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	25

► GRI 205 Anticorrupción

205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	57
-------	-------------------------------------------------------------------	----

► GRI 300 Cuestiones ambientales

► GRI 302 Energía

302-1	Consumo energético dentro de la organización	53-55
-------	----------------------------------------------	-------

302-2	Consumo energético fuera de la organización	Actualmente, la organización no realiza mediciones ni seguimiento del consumo energético fuera de la organización
-------	---------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

302-4	Reducción del consumo energético	53-55
-------	----------------------------------	-------

► GRI 303 Agua y efluentes

303-5	Consumo de agua	El abastecimiento de agua para su consumo y utilización procede de las redes municipales en las sedes de Bergondo, Santiago y el Parque Empresarial de Arzúa; sin embargo, el abastecimiento de agua en la nave de O Raído- Arzúa se capta de un pozo.	51
-------	-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

► GRI 305 Emisiones

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	54-55
-------	---------------------------------------	-------

305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	54-55
-------	------------------------------------------------------------	-------

305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Actualmente, no se realizan medición de las emisiones de alcance 3.
-------	-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

305-5	Reducción de las emisiones de GEI	54-55
-------	-----------------------------------	-------

► GRI 306 Residuos

306-2	Gestión de impacto significativos relacionados con los residuos	50-52
-------	-----------------------------------------------------------------	-------

306-3	Residuos generados	52
-------	--------------------	----

306-4	Residuos no destinados a eliminación	52
-------	--------------------------------------	----

306-5	Residuos destinados a eliminación	52
-------	-----------------------------------	----

► GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores

308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	56
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	En 2021, no se han identificado proveedores con impactos ambientales negativos.	56
-------	-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	----

► GRI 400 Cuestiones sociales
► GRI 401 Empleo

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	35
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	38
401-3	Permiso parental	44

► GRI 402 Relaciones trabajador-empresa

402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	39
-------	-----------------------------------------------------	----

GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo

403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	46-49
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	46-49
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	48-49
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	46-49
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo cubre a todas las personas empleadas de la compañía. 46-47
403-9	Lesiones por accidente laboral	45
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	45

► GRI 404 Formación y enseñanza

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	41
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	41-42, 48-49
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	8, 12, 28

► GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	20, 36-37
-------	-----------------------------------------------	-----------

► GRI 406 No discriminación

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	40
-------	------------------------------------------------------------	----

GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva

407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	16, 33, 56
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

GRI 408 Trabajo infantil

408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	16, 33, 56
-------	---------------------------------------------------------------------------------	------------

GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	16, 33, 56
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------	------------

GRI 412 Evaluación de derechos humanos

412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	16, 33, 56
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------	------------

GRI 413 Comunidades locales

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	58-59
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

GRI 414 Evaluación social de los proveedores

414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Aunque se tienen en cuenta criterios de responsabilidad social en la evaluación de los proveedores, durante 2021 no se han contabilizado bajo este criterio.	16
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		25

GRI 418 Privacidad del cliente

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y de pérdida de datos del cliente	57
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Ubicación y datos de contacto

**La ubicación de la sede principal
de la empresa es:**

Lugar Raído, San Vicente de Burres, 15819 Arzúa,
A Coruña, España.

**Los datos de contacto, por si surgieran dudas
sobre la memoria son:**

María del Carmen Alamancos Pampín

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

981500202

calidad@toldosgomez.com



TOLDOS GÓMEZ