

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2020

TGM-TOLDOS GÓMEZ



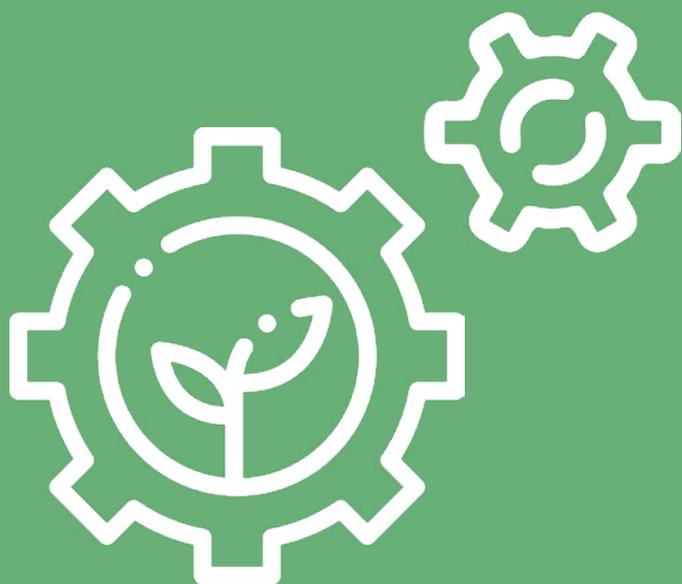
INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2020



TGM-TOLDOS GÓMEZ

Septiembre 2021





CONTENIDOS

1.0	Mensaje del director	5
2.0	TGM, empresa sostenible	6
	2.1. Resumen del año 2020	7
	2.2. Histórico del avance en sostenibilidad	8
3.0	TGM – Toldos Gómez, la empresa	12
	3.1. Misión, visión, valores	13
	3.2. Organigrama y estructura de gobierno	14
	3.3. Actividad	16
	3.4. Cadena de valor	17
4.0	Grupos de interés y canales de diálogo	18
	4.1. Grupos de interés	19
	4.2. Canales de diálogo	20
5.0	Nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial	24
	5.1. Respeto por los derechos humanos (Principios 1 y 2)	25
	5.2. Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6)	26
	5.3. Protección del medio ambiente (Principios 7, 8 y 9)	34
	5.4. Buen gobierno y lucha contra la corrupción (Principio 10)	41
6.0	Compromiso con el desarrollo local	42
	6.1. Desarrollo del compromiso local	43
	6.2. Colaboraciones y acción social	43



1.0 Mensaje del director



El año al que se refiere este informe, el 2020, será recordado como un hito en nuestras vidas por ser el año en que se inició una pandemia a escala planetaria que transformó profundamente nuestra realidad. En TGM – Toldos Gómez supimos adaptarnos a las nuevas circunstancias y comportarnos como lo que somos, una organización sostenible al servicio de la sociedad de la que forma parte.

Desde el punto de vista meramente económico el 2020 ha sido un año de pérdidas y pocas ventas, pero desde la óptica de la sostenibilidad, ha sido un gran año. Así, y como se explicará con más detalle en las páginas de este informe, diseñamos, fabricamos y donamos más de 4.000 caretas protectoras para el personal sanitario y de otros sectores. Este gesto altruista por nuestra parte generó una ola de pequeñas donaciones de las empresas y particulares que recibieron las caretas, que fueron entregadas íntegramente a Cruz Roja para la lucha contra el COVID. Además, convertimos nuestra carrera 10K en una carrera virtual solidaria donando 2.200 euros a la Cocina Económica.

Las personas que formamos parte de TGM - Toldos Gómez, y yo en su nombre, renovamos nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial y continuaremos trabajando día a día para distinguirnos como una empresa sostenible, rentable y líder en nuestro sector.

Esteban Raposo Gómez
Director Gerente
TGM – Toldos Gómez

2.0 _

**TGM, EMPRESA
SOSTENIBLE**



2.1 Resumen del año 2020

A continuación se detallan las principales magnitudes económicas del año 2020, incluyendo los valores de dos ejercicios anteriores para poder apreciar su evolución:

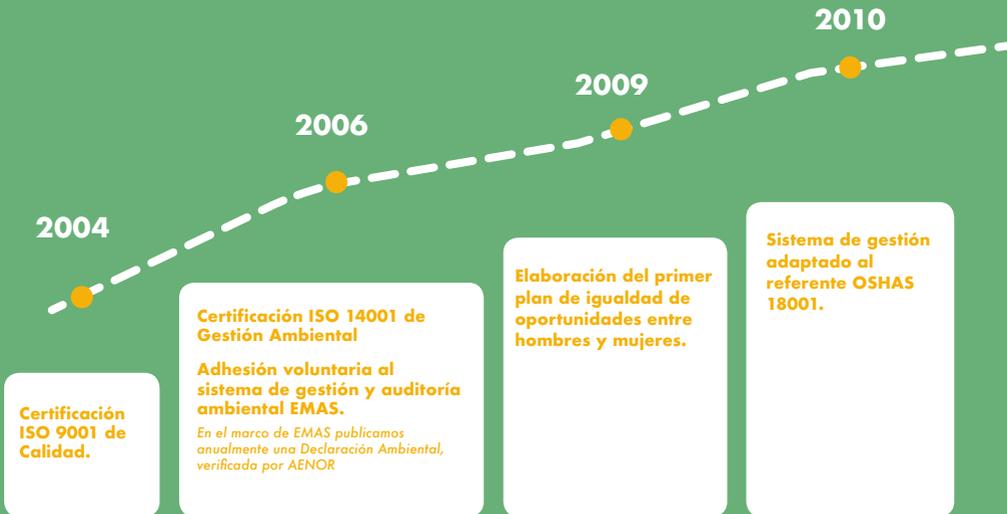
	2018	2019	2020
Ventas netas	4.822.547,99 €	4.914.376,45€	3.899.751,97€
Deuda a 31 de diciembre	4.179.126,94 €	4.036.332,45 €	4.184.052,38€
Patrimonio a 31 de diciembre	2.329.168,91 €	2.350.116,91 €	2.281.713,94€
Cifra de gastos operativos	2.309.187,15 €	2.407.162,46 €	1.974.284,79€
Valor de los sueldos y prestaciones a empleados	2.182.874,85 €	2.272.181,23 €	1.934.782,82€
Pagos a proveedores de capital	128.909,69 €	113.481,50 €	134.681,97€
Subvenciones recibidas de administraciones públicas*	37.242,89 €	25.677,70 €	19.475,00€

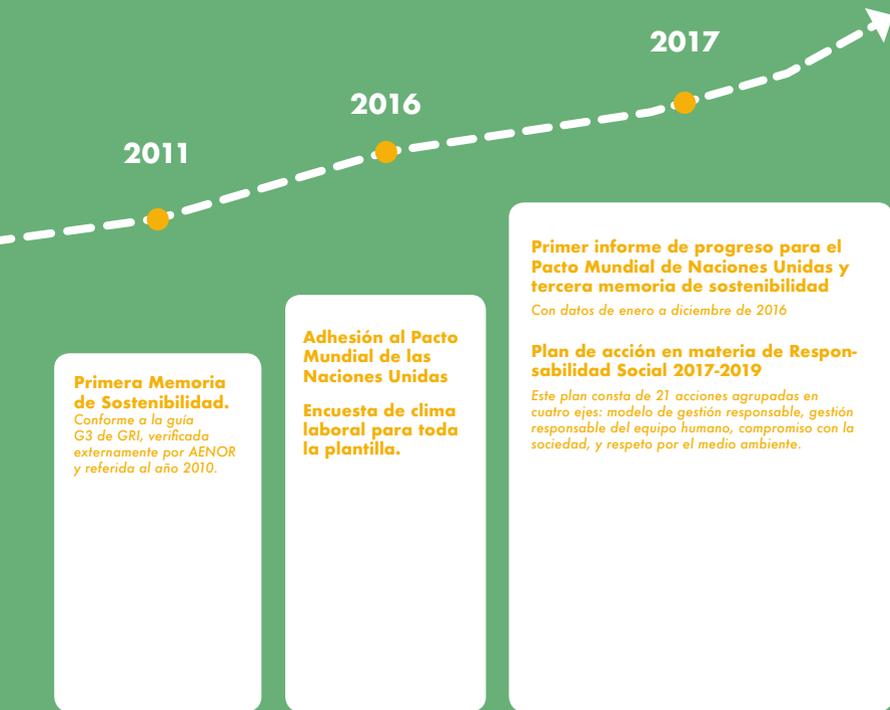
*Importes indicados por fecha de concesión y no de ingreso. En el año 2020 la empresa solicitó y obtuvo financiación a través de la línea de avales ICO – COVID; el importe a computar a efectos de ayudas de mínimos por este concepto asciende a 122.694,52 €. Además de estas ayudas hay que destacar que desde el 14 de marzo del año 2020, la entidad se encontraba inmersa en un ERTE por Fuerza Mayor de reducción de jornada. Esto ha provocado que en el año 2020 las horas efectivamente trabajadas se viesen minoradas en un 20.31%; es decir, de media, cada persona trabajadora ha prestado servicios un total de 363,35 horas menos con respecto al máximo de jornada anual que establece el convenio -1789 horas.

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

- ▶ Elaboración del quinto informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- ▶ Presentación del citado informe a las autoridades locales de Arzúa, Santiago de Compostela, Bergondo, Lalín, a la principal clientela y a proveedores.
- ▶ Realización de la fase de seguimiento de la evaluación de desempeño.
- ▶ II Plan de Igualdad de Oportunidades.
- ▶ Diseño, fabricación y donación de más de 4.000 caretas de protección contra el COVID-19.

2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004-2021





2011

Primera Memoria de Sostenibilidad.

Conforme a la guía G3 de GRI, verificada externamente por AENOR y referida al año 2010.

2016

Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Encuesta de clima laboral para toda la plantilla.

2017

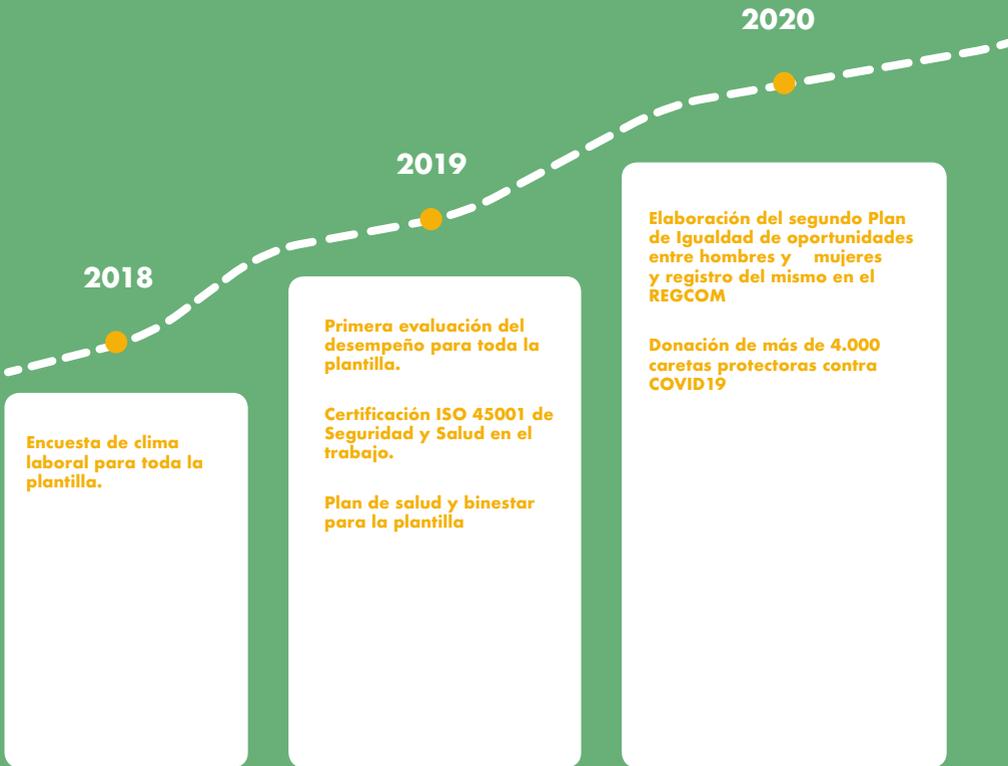
Primer informe de progreso para el Pacto Mundial de Naciones Unidas y tercera memoria de sostenibilidad

Con datos de enero a diciembre de 2016

Plan de acción en materia de Responsabilidad Social 2017-2019

Este plan consta de 21 acciones agrupadas en cuatro ejes: modelo de gestión responsable, gestión responsable del equipo humano, compromiso con la sociedad, y respeto por el medio ambiente.

2.2 Histórico del avance en sostenibilidad 2004-2021



2021

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

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

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

El plan de acción de ha desarrollado alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los principales retos en materia de sostenibilidad, atendiendo a nuestro modelo de negocio, se determinaron seis ODS:



5. Igualdad de género.



7. Energía asequible y no contaminante.



8. Trabajo decente y crecimiento económico.



10 Reducción de las desigualdades.



12 Producción y consumo responsables.



13 Acción por el clima.

3.0 _

TGM – TOLDOS GÓMEZ, LA EMPRESA



3.1 Misión, visión, valores



3.1.1 Misión

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

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



3.1.2 Visión

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



3.1.3 Valores

► **Espíritu de servicio**

Tener la voluntad de brindar un servicio que entusiasme al cliente interno y externo. Implica

un interés sincero por los demás, mantener una actitud abierta y mostrar disponibilidad para atender las necesidades del otro.

► **Trabajo en equipo**

Trabajar juntos para alcanzar una visión común. Implica unir las aptitudes de los miembros de la empresa potenciando sus esfuerzos y aumentando la eficacia de los resultados

► **Responsabilidad Social**

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

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

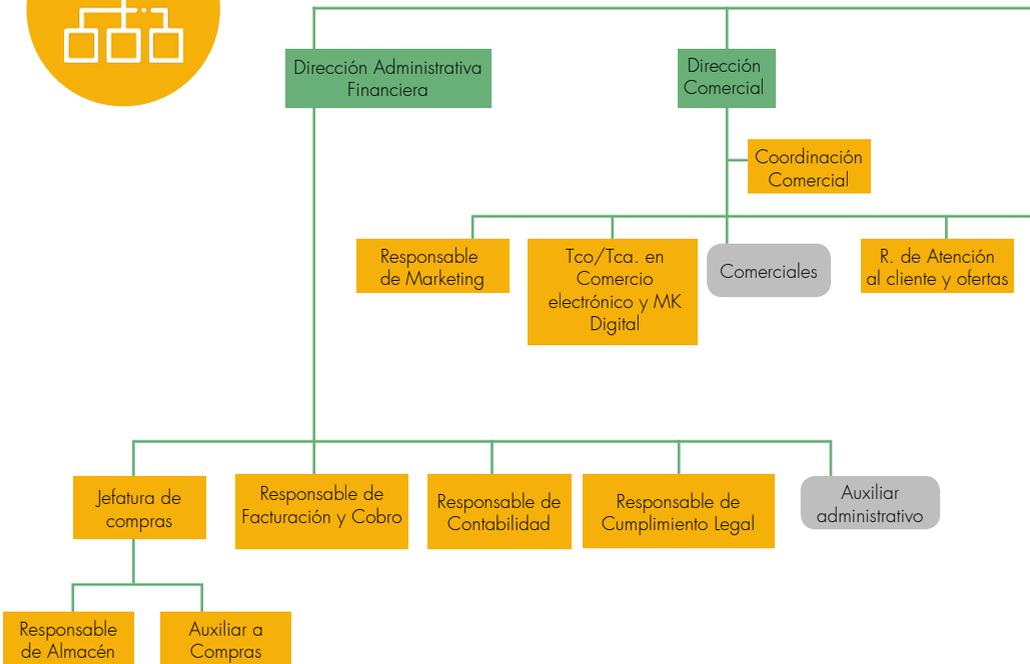
► **Excelencia**

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

► **Integridad**

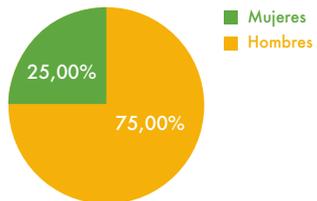
Capacidad de actuar de acuerdo con lo que se dice o se considera importante. Implica actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar.

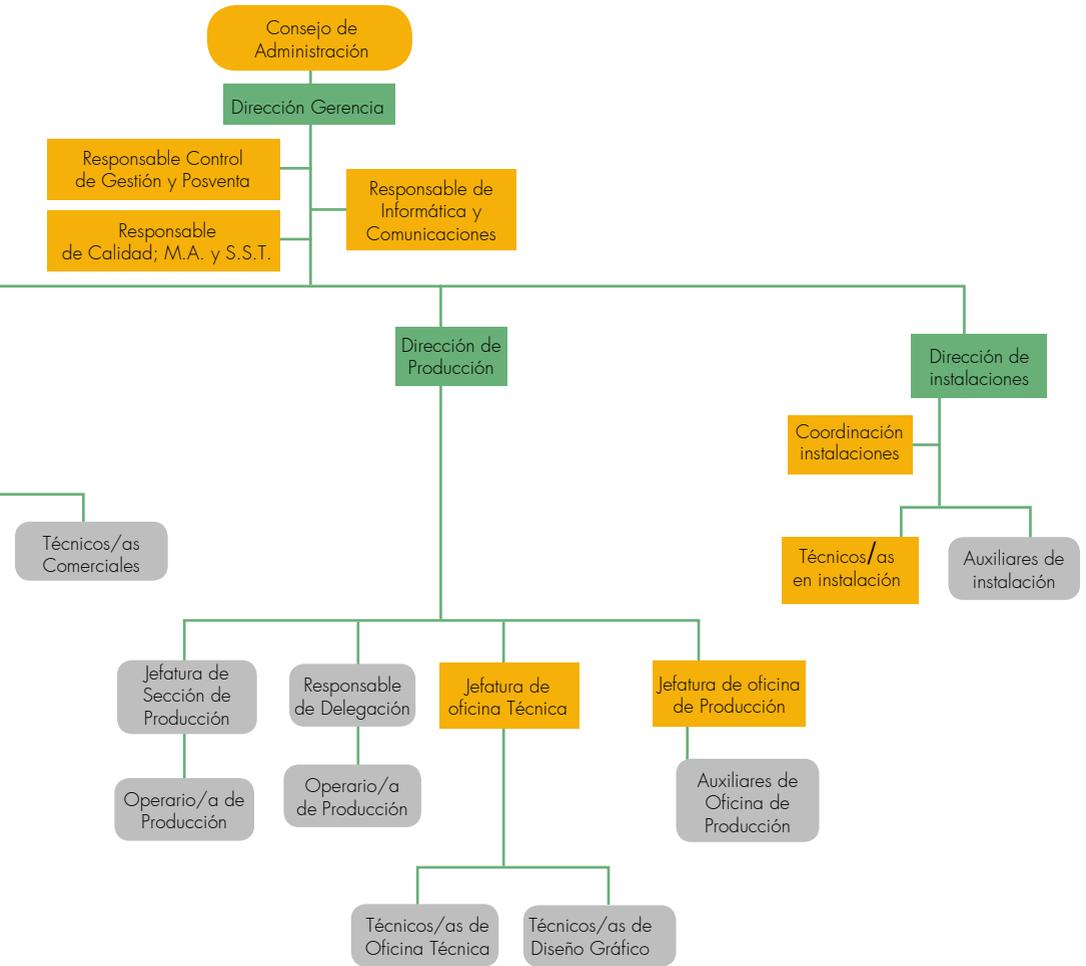
3.2 Organigrama y estructura de gobierno



Toldos Gómez, S.L. es una empresa familiar que adopta la forma jurídica de sociedad limitada. Cuenta con un protocolo familiar inscrito en el Registro Mercantil y está regida por un Consejo de Administración del que forman parte ocho consejeros y consejeras, tres de los cuales son independientes de la familia propietaria. De las personas integrantes del Consejo de Administración, dos son mujeres y seis hombres.

■ Composición consejo de administración





Miembro del Comité de Dirección

Puesto ocupado por varias personas

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 máscara 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:



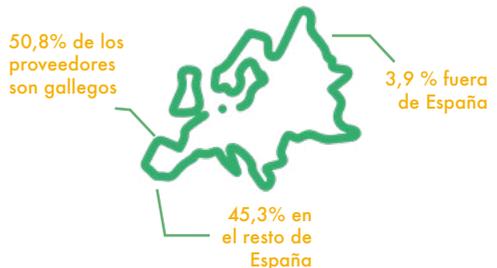
Para cada una de las etapas de la cadena de suministro, se han definido e identificado los principales impactos económicos, sociales y medioambientales:

- **En proveedores:** sumo 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.
- **En transporte:** consumo de combustible y emisiones.

- **En centro productivo Toldos Gómez:** consumos de recursos no renovables, generación de residuos, seguridad y salud del personal.
- **Instalación:** riesgos de trabajo en altura, residuos generados durante la instalación.
- **Clientes:** posibilidad de generación de residuos (lona, aluminio) finalizado el ciclo de vida del producto.

► Durante el año 2020 se realizaron compras a 329 proveedores, estando ubicados el 50,8% en la Comunidad Autónoma Gallega, el 45,3% en el resto de España y el 3,9% fuera de España.

■ Ubicación proveedores



4.0 _

GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE DIÁLOGO



4.1 Grupos de interés

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



Autoridades locales



Proveedores



Familia propietaria



Propiedad



Personas trabajadoras



Clientes

4.2 Canales de diálogo

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



► Clientes

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.

Medimos la satisfacción de nuestros clientes a través de las encuestas, dirigidas a todos los clientes que adquieran un producto o un servicio. En agosto de 2021 pusimos en marcha un sistema para facilitar a los clientes la realización de encuestas a través de la página web.

referentes a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, el acoso o la diversidad, de tal manera que la información obtenida pueda ser comparada y analizada en una fase posterior de seguimiento, algo que sin duda es de gran valor para dotar de sentido y coherencia al Plan de Igualdad.

La vigencia del Plan será de tres años y durante este período se irán implantando las medidas que se establecieron como prioritarias en las diferentes áreas analizadas.

Se establecieron siete objetivos generales y diez medidas concretas que afectan a diferentes materias, asignando la cada una de ellas una temporalización, responsables e indicadores de seguimiento. Además, se crea una Comisión de Igualdad (paritaria entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as) que se encargará del seguimiento y evaluación del Plan.



► Personas trabajadoras

Tal como estaba previsto, en el año 2020 anticipándonos en más de un año a la obligación legal establecida para empresa de nuestro tamaño, se aprobó el II Plan de Igualdad TGM – Toldos Gómez. Conocer la opinión de la plantilla fue uno de los aspectos fundamentales de la fase de diagnóstico, previa a la elaboración del plan.

Por medio de una encuesta (confidencial y de manera telemática) se preguntó la opinión de los trabajadores y trabajadoras sobre cuestiones

Los siete objetivos generales son:

1. Integrar acciones en línea con la Igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con los tipos de contrato, jornada o categoría laboral.
3. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de incorporación en la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna.

4. Desarrollar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras sin que estas medidas afecten negativamente a las posibilidades de trabajo, a las condiciones laborales o al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

5. Garantizar la ausencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso y diseñar los mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente estos comportamientos.

6. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo.

7. Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad a la plantilla.

Como ya era habitual en años anteriores, los empleados mantienen periódicamente entrevistas personales e individuales con la Dirección de la empresa. Existen además listas de WhatsApp y correo para facilitar la comunicación fluida y bidireccional.

A lo largo de 2020 se inició la fase de seguimiento de la evaluación de desempeño. Consiste en la realización de reuniones individuales con cada miembro de la plantilla en la que, además de personal del Departamento de Recursos Humanos, está presente la persona responsable del departamento al que pertenece el evaluado/a. Se realiza un resumen de la evaluación anterior, se identifican posibles cambios de puesto o funciones y se validan los objetivos y competencias a evaluar en el nuevo ciclo.

La situación de pandemia provocó que muchas de las medidas que incluye el Plan de salud y bienestar que se había puesto en marcha el año anterior quedasen en suspenso. Algunas, en particular las relacionadas con actividades

de sensibilización, se retomaron en los últimos meses del año.

Además, durante el año 2020 se estableció el criterio de realizar reuniones de manera regular y periódica (con carácter trimestral) con la Representación Legal de los trabajadores/as, en las que tratar todos aquellos temas que se consideren de relevancia tanto para la RLT como para la dirección de la compañía y hacer un balance de la marcha de la empresa.



► **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



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 socios”

Canales de diálogo

Grupos de interés



Familia
propietaria



Canales de diálogo

• Consejo de familia



Autoridades
locales



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



Proveedores



• Evaluación anual

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.

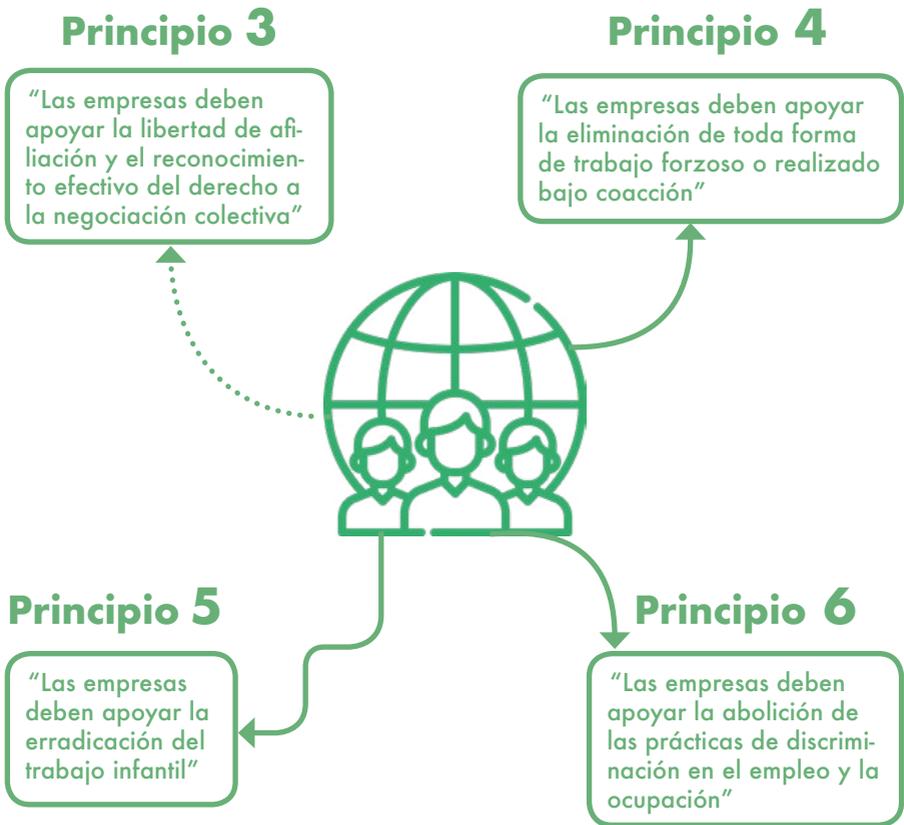
► Evaluación de proveedores

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.

► Código de conducta

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

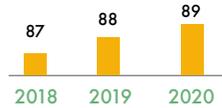
5.2 Cumplimiento de las normas laborales (Principios 3, 4, 5 y 6)



► **Número de 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 2018, 2019 y 2020.

- **N° de trabajadores/as:** Se **incrementa la plantilla** de trabajadores/as en una persona respecto al año anterior.



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

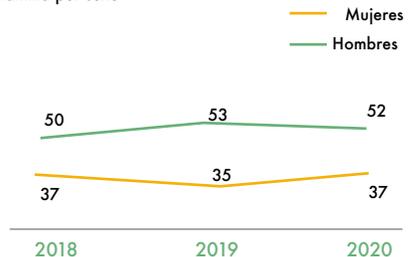


La atípica situación provocada por la pandemia conllevó que el habitual incremento de plantilla que se produce en los meses centrales del año debido a la estacionalidad de nuestra actividad no se produjese en esta ocasión, con lo cual se mantuvo bastante estable el número de personas en plantilla.

► **Perfil de la plantilla**

- **Género:** el porcentaje de **hombres sobre el total de la plantilla desciende ligeramente del 60,23 % al 58,43%**. Consecuentemente el de mujeres asciende casi dos puntos desde el 39,77 % al 41,57% invirtiendo así la tendencia del año anterior.

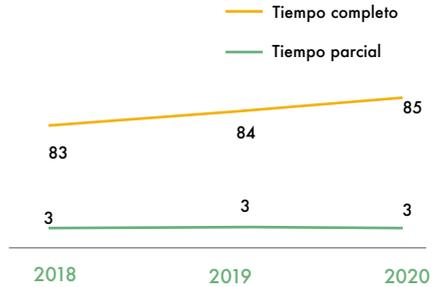
■ Plantilla por sexo



- **Tipo de contrato:** la contratación indefinida se mantiene en niveles muy altos, alcanzando el 95,51%.

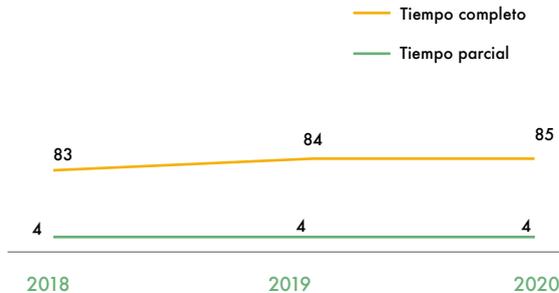
Además, seguimos apostando por facilitar la inclusión de los jóvenes al mundo laboral, y en 2020 pese a las dificultades que para ello conllevaba la situación general, hemos continuado impulsando la colaboración con diversas entidades para la realización de prácticas y contamos con una alumna de la Facultad de Relaciones Laborales de la Universidad de Santiago.

■ Plantilla por tipo de contrato



- **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 95,51 % del total.

■ Plantilla por jornada laboral



► Convenio Colectivo

• En la empresa rige el **Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil** y de la confección (código de convenio 99004975011981) suscrito el 19 de febrero de 2019 y publicado en el BOE de 16 de julio de 2019. Las tablas salariales que se aplican son las vigentes, publicadas en dicho BOE.



► Beneficios sociales

• Existe una **póliza de seguros a favor de la plantilla de personal** (Seguro colectivo de accidentes), en virtud de la cual se les garantiza que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización. En el caso de Toldos Gómez las condiciones de esta póliza superan lo establecido en el convenio de referencia, pasando de los 9.000 euros fijados por el convenio a 62.000 euros de indemnización.

• La compañía ofrece de manera gratuita para el colectivo de trabajadores los **servicios de asesoramiento jurídico** de su departamento legal. A lo largo del año 2020 han recibido asesoramiento 6 personas.

• Asimismo, Toldos Gómez ofrece a sus trabajadores el **servicio gratuito de confección de la declaración de la renta**. En el año 2020 han utilizado este servicio un total de 20 personas.

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

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

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

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

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

- Obradoiro CAB (Liga ACB baloncesto). En el año 2020 se han entregado 8. En este sentido debemos tener presente que, ante la situación sanitaria, se suspendieron inicialmente las competiciones y posteriormente, cuando se reanudaron, lo hicieron sin público.



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

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.



Como consecuencia de la elaboración y aprobación del II Plan de igualdad de la compañía en octubre de 2020, se define como una de las medidas concretas a implementar la actualización del protocolo.

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 (% de personas que reciben formación), con un valor mínimo aceptable (15%) y seguimiento semestral. A lo largo del año 2020, dadas las circunstancias sanitarias que dificultaban o impedían en muchas ocasiones la realización de actividades formativas, las cifras son significativamente inferiores a años anteriores. Pese a todo, el ritmo del primer trimestre fue satisfactorio y, pese a las dificultades todavía existentes, en diciembre se retomaron algunas acciones.

El desglose mensual del número de personas que han participado en acciones formativas a lo largo de 2020 es el siguiente:

MES	Nº ASISTENTES
Enero	56
Febrero	22
Marzo	13
Abril	0
Mayo	0
Junio	0
Julio	0
Agosto	0
Septiembre	0
Octubre	0
Noviembre	0
Diciembre	13



► Conciliación

En TGM 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.

En el 2020, con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad TGM – Toldos Gómez, se ha incluido 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 del trabajador o cambios en su distribución habitual de la jornada. **4 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 Reducción o adaptación de jornada:

Adaptar la distribución de la jornada por necesidades de conciliación familiar. **1 persona.**

4 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.**

5 Programa de gestión de reuniones:

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

6 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.**

7 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 periodos vacacionales tradicionales.

Toda la plantilla.

8 Adaptación del trabajo:

Ante situaciones excepcionales, como enfermedad o accidente, el empleado continúa en el mismo puesto, pero la carga de trabajo o responsabilidades se adaptan temporalmente. **3 personas.**

9 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.**

10 Teletrabajo:

En aquellos casos que sea posible, con la aprobación previa de la Gerencia. **15 personas.**

11 Se establece como nueva medida:

Ante una causa familiar grave se pueden adelantar las vacaciones y asuntos propios del año siguiente.

1 persona.

► **Indicadores de Prevención de Riesgos Laborales**

• A lo largo del año 2020 se produjeron **dos accidentes de trabajo con baja**, los tipos de lesión fueron:

- Muñeca. Heridas abiertas producidas por contacto con un agente cortante. 1 caso.
- Mano. 1 caso

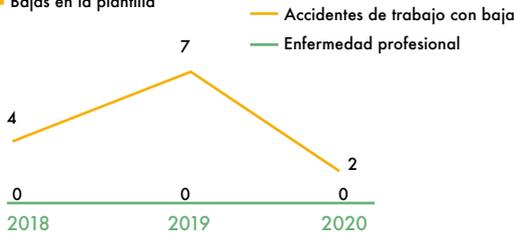
• Los días perdidos fueron 6, los días de baja se consideran días naturales de baja, no días laborales.

• No hubo **ninguna enfermedad profesional**.

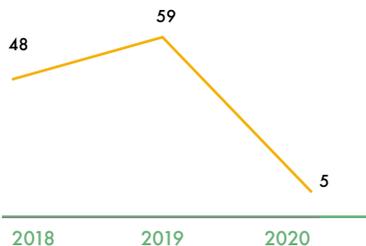
• El número de bajas en la plantilla ha descendido un 71,43% en el último año, pasando de 7 a 2, siendo 2 por accidente en el puesto de trabajo. Con ello el Índice de incidencia ha pasado de 66,67% en 2019 a 22,84% en 2020, y el índice de frecuencia de 36,87% a 19,01%.

• El número de días perdidos por bajas ha disminuido un 89,83%, debido a que las bajas fueron ocasionadas por accidentes más graves que en el periodo anterior, pasando el índice de gravedad de 0,36% a 0,06% en el último periodo.

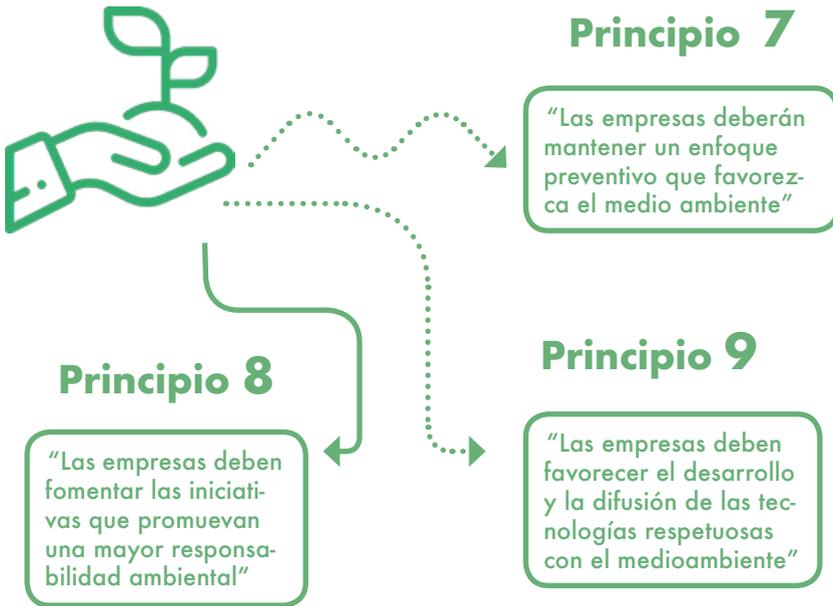
■ **Bajas en la plantilla**



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



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



► Sistemas de gestión ambiental

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

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

El propósito de contar con un sistema de gestión ambiental conforme a estas dos normas (ISO 14001 y EMAS) es controlar y reducir el impacto de la actividad de la empresa en el medioambiente, cumplir con la legislación y divulgar la información pertinente relacionada con su gestión medioambiental.

El sistema de gestión ambiental y su conformidad con los referentes ISO 14001 y EMAS es auditado y certificado cada año por una empresa externa.

► **Indicadores y resultados medioambientales**

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

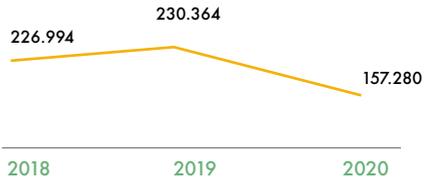
A modo de resumen de nuestro desempeño ambiental se facilitan aquí los indicadores más relevantes.



1. Materiales

El papel consumido por la compañía ha descendido significativamente (31,73%) entre el 2019 y 2020 ya que con el Covid-19 se redujo la actividad y el consumo de papel.

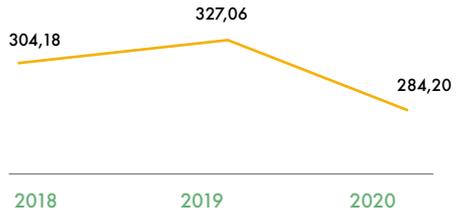
■ **Papel consumido (folios A4)**



2. Agua

Hemos reducido el consumo de agua en el último año un 13,10% ya que con el Covid-19 se redujo la actividad y el consumo.

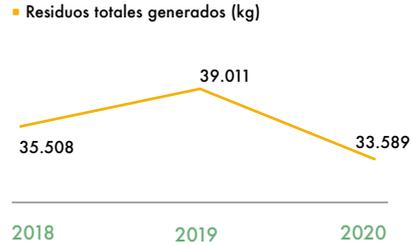
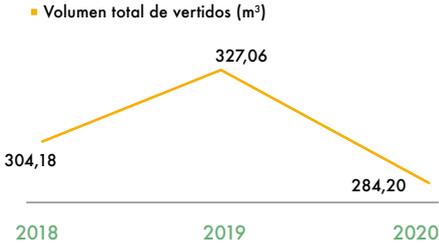
■ **Agua total captada (m³)**





3. Efuentes y Residuos

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



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

GENERACIÓN DE RESIDUOS		2018	2019	2020	Δ%
CHATARRA	Chatarra de aluminio	2.660 kg	2.840 kg	4510 kg	58.80%
	Chatarra de hierro y acero	1.720 kg	1.810 kg	1061 kg	-41.38%
ENVASES	Envases plásticos contaminados	63 kg	16 kg	14 kg	-12.50%
	Envases vacíos metálicos contaminados	114 kg	111 kg	142 kg	27.93 %
MATERIAL IMPREGNADO		0 kg	114 kg	42 kg	-63.16 %
RESIDUOS	Residuos de papel y cartón	6.131 kg	8.100 kg	6.690 kg	-17.41 %
	Residuos de plástico	4.800 kg	7.560 kg	3.960 kg	-47.62 %
	Residuos inertes industriales	12.053 kg	9.514 kg	5.817 kg	-38.86 %
	Residuos sólidos urbanos	6.072 kg	7.256 kg	7.463 kg	2.85 %
VEHÍCULOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL		1.895 kg	1.690 kg	3.890 kg	130,18 %
RESIDUOS TOTALES GENERADOS		35.508 kg	39.011 kg	33.589 kg	-13,90 %

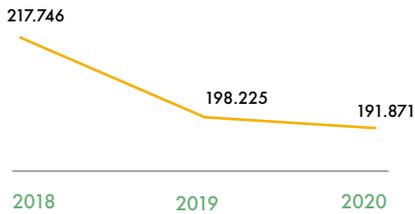


4. Energía

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, lo hemos reducido en el último año, en un 3,21% orientando la organización al ahorro energético.

■ Electricidad consumida en los centros de producción (KWh)





5. Transporte

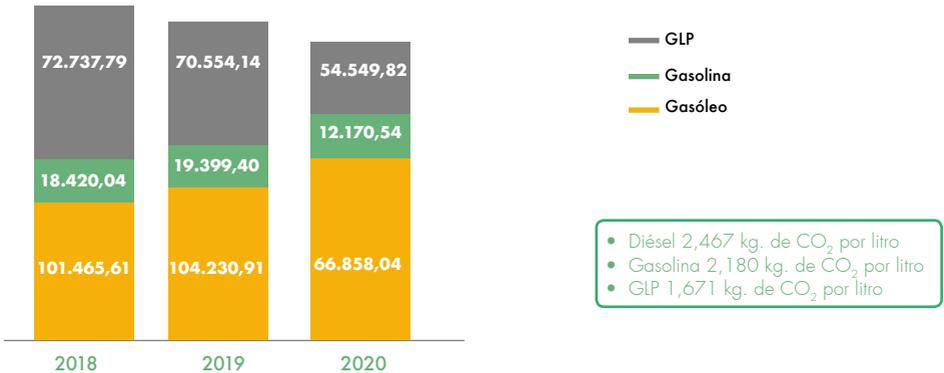
Nuestra flota dispone de 8 vehículos propulsados por GLP, combustible más ecológico. Esto ha hecho que el consumo de gasóleo y por lo tanto las emisiones asociadas disminuyan, debido al uso de GLP en su lugar, que es ecológico y las emisiones asociadas de NOx CO2 son muy bajas, lo que ayuda a mejorar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





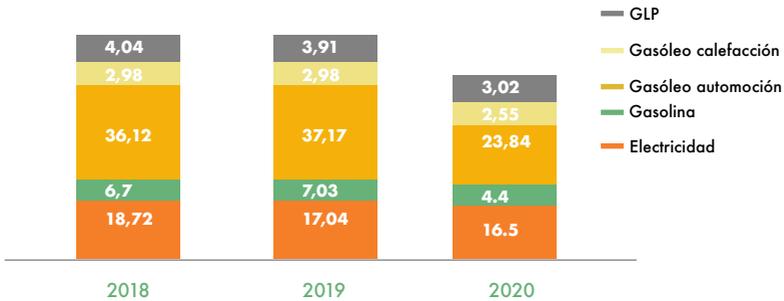
6. Cambio climático

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 2020 redujimos el total de emisiones en un 26,16% ya que debido al Covid-19 disminuyó la actividad y todas las emisiones.

■ Emisiones derivadas de nuestra actividad (Tn CO₂ Eq)





7. Cumplimiento regulatorio

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

► Evaluación de proveedores



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

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.

Este código de conducta figura en el manual de acogida que se entrega y explica sistemáticamente a todo el personal que se incorpora a la empresa.

► Incidencias y no conformidades

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

6.0

COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL



6.1 Desarrollo del compromiso local

El 78,4% de las personas empleadas en Toldos Gómez a 31 de diciembre de 2020 tenían su domicilio en Arzúa o su comarca.

El 43,3% de los proveedores a los que se les cursaron pedidos a lo largo del período reportado están ubicados en la provincia de A Coruña y el 54,7% tienen su domicilio en la Comunidad Autónoma de Galicia.



6.2 Colaboraciones y acción social

► Donación de caretas de protección frente al COVID

Entre marzo y mayo 2020 TGM – Toldos Gómez fabricó y donó 4.223 unidades de caretas de protección frente al COVID. Estas caretas fueron diseñadas por la propia empresa como una solución artesanal de urgencia, especialmente destinada a su uso por personal sanitario, aunque entre las 341 empresas y personas individuales que recibieron estos equipos se encontraban particulares, conductores de ambulancia, empresas funerarias, personal de supermercados, veterinarios, etc. El precio de venta de todas estas caretas, si hubieran sido cobradas superaría los 50.000 euros, ya que se calcula un precio unitario de 12 €.



Treinta de las personas receptoras de estas caretas de protección realizaron a Toldos Gómez pequeñas donaciones en agradecimiento a la entrega de las caretas. El importe íntegro de las donaciones recibidas por Toldos Gómez (1.726,86 €) fue entregado a Cruz Roja el 28 de mayo de 2020 para que lo destinase a la lucha contra el Coronavirus.

► Carrera Clásica en formato virtual

La IV edición de la carrera clásica TGM – Toldos Gómez, que se viene organizando desde 2017, fue adaptada a la nueva situación con un formato virtual: los 220 inscritos e inscrita en la categoría adulta (mayores de 16 años) aportaron una prueba (captura de pantalla de cualquier aplicación de registro de actividad física) de haber recorrido 10 kilómetros, y Toldos Gómez les hizo entrega de un pack conmemorativo y donó 10 euros a la Cocina Económica. Además, se distribuyeron entre los participantes 250 euros en premios. Para asegurarse de que los premios revestían en el comercio local, la cantidad en efectivo fue abonada a las personas ganadoras previa entrega de un ticket de compra de establecimientos de Arzúa o del domicilio del agraciado o agraciada.

En la carrera participaron también 33 menores que aportaron sus dibujos, y recibieron también un pack conmemorativo.

A las Cocinas económicas de Santiago y A Coruña se donaron un total de 2.200 €.



► 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”
- C.A.B. Obradoiro
- Cáritas diocesana en Arzúa
- Club Baloncesto Sarria
- Club de Fútbol Femenino de Arzúa
- C.S.D. Arzúa, patrocinando a su equipo de fútbol en tercera división
- Fundación ADCOR
- OJE de Arzúa



Varias colaboraciones con otras entidades fueron suspendidas de forma provisional al cesar temporalmente en su actividad a causa de la pandemia por COVID 19 y no necesitar en el período reportado del apoyo económico de Toldos Gómez.

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