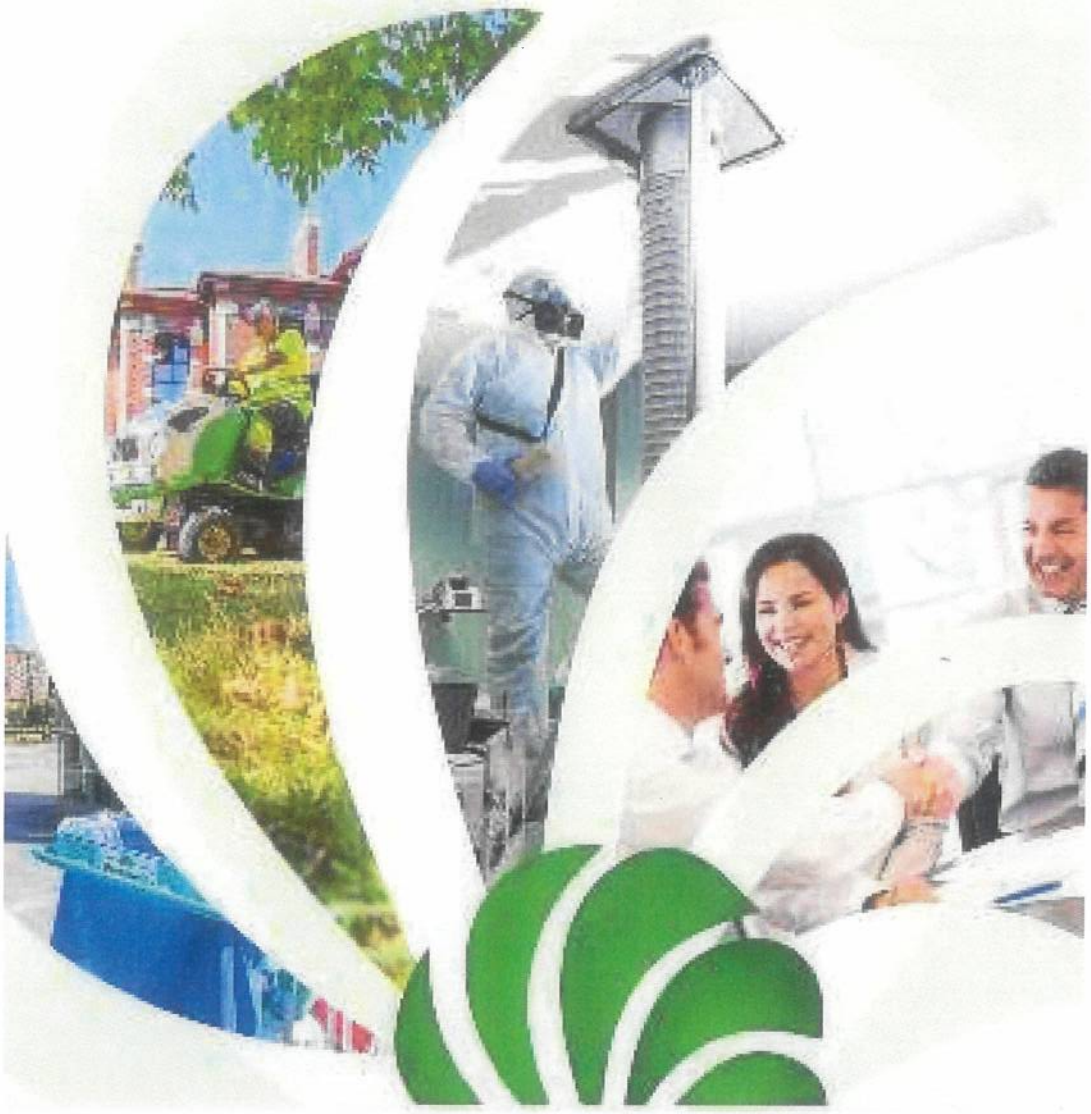


ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2023

INDICE

1. INTRODUCCIÓN **3**
2. MODELO DE NEGOCIO **3**
2.1 IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS 5
3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD **5**
4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES **7**
4.1 CONTAMINACIÓN 7
4.1.1. RECURSOS DEDICADOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES *7*
4.1.2. ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS *8*
4.1.3. POLÍTICA AMBIENTAL y DE EFICIENCIA ENERGÉTICA *9*
4.1.4. SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENAL *9*
4.1.5. DISMINUCIÓN DE LAS EMISIONES CONTAMINANTES. *9*
4.1.6. CONSUMO MATERIAS. *10*
4.2 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS. 11
4.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS. 13
4.3.1. EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DEL AGUA. *13*
4.3.2. EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA. *14*
4.4 CAMBIO CLIMÁTICO. 16
4.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD. 16
5. INFORMACIÓN CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL **17**
5.1 EMPLEO 17
5.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. 19
5.2.1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN y FLEXIBILIDAD. *19*
5.2.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. *19*
5.3 SALUD Y SEGURIDAD. 20
5.3.1. POLITICA PREVENCIÓN. *20*
5.3.2. ACCIDENTES DE TRABAJO y ENFERMEDADES PROFESIONALES. *21*
5.4 RELACIONES SOCIALES. 21
5.5 FORMACIÓN. 22
5.5.1. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN *22*
5.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 23
5.7 IGUALDAD 24
5.7.1. OBJETIVOS *24*
5.7.2. ESTRATEGIAS DE IGUALDAD. *26*
6. *INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS* ***32***
7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO **33**
8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD **34**
8.1 COMPOMISOS DE LA EMPRESA, PROVEEDORES Y/O CONSUMIDORES. 34
8.1.1. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y PARTES INTERESADAS. *34*
8.1.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. *35*
8.2 INFORMACIÓN FISCAL. 36
8.2.1. BENEFICIOS. *36*
8.2.2. IMPUESTOS. *36*
8.2.3. SUBVENCIONES. *36*
ANEXO ..... **s/n**

1. INTRODUCCIÓN

Si bien hasta hace poco la información que se entendía importante para la sociedad se centraba en el carácter económico y financiero de las empresas, es ahora cuando la sociedad requiere mayor información en relación a temas sociales y medioambientales, etc... Por lo tanto, el objetivo de este informe es identificar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y poder aumentar así la confianza de la sociedad, consumidores y /o personal de GARBIALDI, S.A.

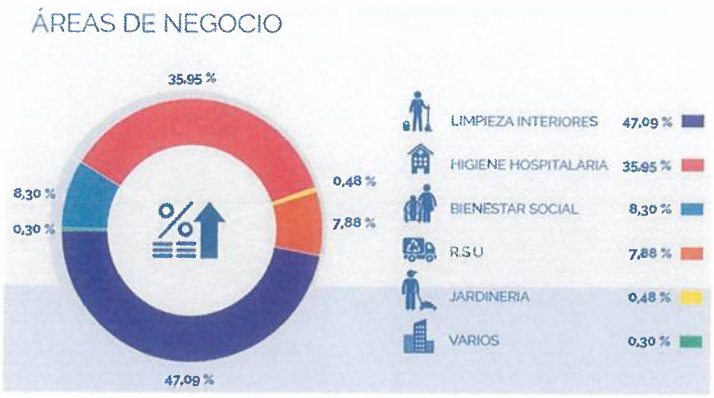
La elaboración de este informe se ha realizado de conformidad con los requisitos establecidos en el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Los contenidos del presente informe se han recopilado teniendo en cuenta el principio de materialidad y los contenidos de la guía internacional de reporte de global Reporting Initiative (GRI), es decir los estándares de GRI.

2. MODELO DE NEGOCIO

GARBIALDI, S.A., con sede central en el País Vasco (Trapagaran, Bizkaia), fundada en 1.989, es una empresa referente en el sector de la limpieza y servicios. **34 años de experiencia** comprometida en el desarrollo de uno de los sectores básicos para la economía, sirviendo a la sociedad de forma eficiente y responsable. Una empresa de **capital privado**, con aproximadamente **3.000 empleados**, en constante búsqueda de la excelencia profesional, cuya capacidad de flexibilidad y adaptabilidad nos permitió convertirnos en 2018, en la **3ª empresa española por volumen de facturación** en limpieza de interiores.

GARBIALDI, S.A., es una empresa con una importante iniciativa emprendedora, con una eficiente gestión de los recursos en la búsqueda de rentabilidad creciente e inversión rigurosa en oportunidades de negocio atractivas. Actualmente, las áreas de negocio principales de la compañía son:



GARBIALDI, S.A., es una empresa comprometida con la integración laboral de personas con discapacidad, colaborando de manera continua con Centros Especiales de Empleo. Estamos siempre en continuo proceso de evolución, para adaptarnos a las cada vez más exigentes medidas ambientales como la huella de carbono, certificaciones de ecoetiqueta,...

GARBIALDI, S.A., tiene la máxima clasificación para trabajar con la administración pública, **U-1-D**, e igualmente, estamos en posesión de las certificaciones en materia de **CALIDAD** (ISO 9001), **MEDIO AMBIENTE** (ISO 14001) y 50001 a nivel de **EFICIENCIA ENERGÉTICA**, **SEGURIDAD LABORAL** (ISO 45001) y en el **CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y CRITERIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**, avalado por la certificación de la SG21. Asimismo, Garbialdi, desde el año 2023, cuenta con la certificación en Compliance Penal, en base a la norma ISO 19601.

En GARBIALDI, S.A. nos esforzamos a diario para que nuestros clientes traten directamente con la persona responsable del servicio de manera inmediata y directa, evitando filtros departamentales. El compromiso con nuestros clientes es uno de los valores más importantes para nosotros. Esto nos ha permitido que hayan confiado en nosotros....

GARBIALDI, S.A. apuesta firmemente por el diálogo con todos los grupos de interés por lo que anualmente realiza una revisión o actualización a la hora de identificar y catalogar a los mismos.

2.1 IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

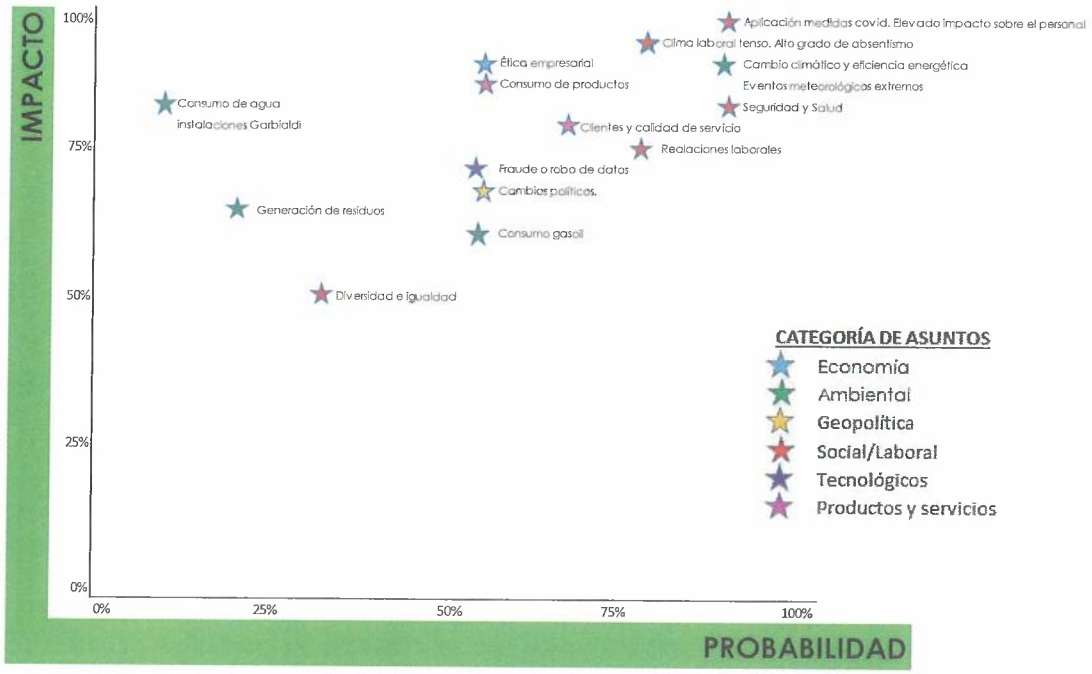
A continuación, se presenta la identificación y análisis de las Partes Interesadas para la organización y sus necesidades/expectativas:

3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

EVALUACIÓN RIESGOS: GARBIALDI, S.A. anualmente identifica y realiza una valoración de las principales situaciones tanto externas como internas que pueden afectar a la organización en su totalidad. Y a partir de aquí se proponen diferentes medidas y control y seguimiento.

Los riesgos a los que GARBIALDI, S.A. se enfrenta están relacionados con el contexto, tanto medioambientales como con la aplicación de sus requisitos legales.

En la siguiente matriz podemos observar los asuntos relevantes del año 2023. Este análisis se ha llevado a cabo siguiendo los requerimientos de los estándares de GRI que establecen el principio de materialidad además también se han tenido en cuenta la identificación de riesgos globales elaborado por el Foro Económico Mundial. Nuestro personal se sigue encontrando en algunos centros, identificado como personal de alto riesgo frente a cualquier situación de emergencia sanitaria y otras situaciones de riesgo actuales, motivo por el cual, identificamos este aspecto como de mayor riesgo a nivel de impacto y a nivel de probabilidad.



A continuación, mostramos los principales riesgos identificados en GARBIALDI, S.A. durante el año 2023 y la comparación con respecto a los publicados por el Foro Económico Mundial, que como podemos comprobar no ha sufrido demasiados cambios, ya que los riesgos emitidos en el informe de impacto van por plazos de años.

Con respecto al Impacto, vemos que el Foro Económico Mundial mantiene los mismos riesgos identificados para 2023, mientras que, en nuestro caso, tal y como hemos comentado a nivel de probabilidad, la seguridad de nuestros empleados sigue siendo la prioridad en nuestras estrategias y actuaciones.

Los cinco principales riesgos mundiales en términos de impacto

4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

4.1 CONTAMINACIÓN

GARBIALDI, S.A., para contribuir al desarrollo sostenible y reducir el impacto que nuestra actividad genera sobre nuestro entorno, se compromete anualmente a tomar medidas para poder disminuir los impactos reduciendo las emisiones, utilizando cada año mayor número de productos biodegradables, reduciendo el consumo de recurso naturales, disminuyendo la cantidad de residuos y realizando un seguimiento continuo gracias al sistema de gestión medioambiental que poseemos y el cual tenemos certificado en base a la norma UNE EN-ISO 14001:2015 y en la norma UNE EN-ISO 50001:2018, a nivel de eficiencia energética. Es por ello, que en la ejecución de los servicios y en la gestión de los residuos se aplica el principio de precaución de riesgos medioambientales y compromiso de reducción de la contaminación.

Debemos destacar que, durante el año 2023, GARBIALDI, S.A. no ha sufrido reclamaciones en materia de gestión ambiental y en concreto a nivel de pautas de contaminación.

4.1.1. RECURSOS DEDICADOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES

Tal y como se ha comentado en años anteriores, la inversión en maquinaria y en productos menos dañinos para el entorno (productos Ecolabel), conforman una base importante de nuestra planificación estratégica. Actualmente, y en referencia al año 2023, el número de contratos se ha reducido bastante, motivo por el cual, se han minimizado también los costes relacionados con estos recursos, ya que el uso de los productos es directamente proporcional al número de centros de trabajo, personal o contratos activos.

Es por ello, que nos encontramos con una disminución en los volúmenes de inversión y en la adquisición de productos de limpieza.

A continuación, se muestran los importes comparativos con 2022:

INVERSIÓN	2022	2023
INVERSIÓN MAQUINARIA NUEVA	112.750,16 €	153.462,89
INVERSIÓN MEDIOS TRANSPORTE NUEVO	327.522,29 €	305.133,30

INVERSIÓN PRODUCTOS QUÍMICOS	2022	2023
TOTAL PRODUCTOS QUÍMICOS CONSUMIDOS (uds)	306.312 uds	125.590 uds
TOTAL PRODUCTOS QUÍMICOS ECOLABEL CONSUMIDOS (uds)	21.441 uds	8.791 uds
% PDTOS QUÍMICOS ECOLABEL/TOTAL PDTOS QUÍMICOS	7 %	7 %

Estos datos arriba publicados corresponden a la evolución de las compras en 2023 y su porcentaje a nivel de productos ecolabel. Como se puede ver, más o menos se mantienen los porcentajes de compras de este tipo de productos con respecto a las compras del año 2022, aunque los valores absolutos de las compras se han reducido notablemente debido principalmente a la pérdida de grandes contratos durante el año 2023.

Durante el año 2023, todos los centros en los que actuamos a nivel de servicios de limpieza, han tenido que mantener los protocolos de limpieza y desinfección que minimizan la compra de productos ecolabel. La principal medida implantada por todos ellos, ha sido la de la desinfección, motivo por el cual, las compras de productos químicos se han tenido que centrar en productos desinfectantes y lejías. Esto ha generado que las compras en productos ecolabel se mantengan en el tiempo, pero con un impacto menor al deseado a nivel de impacto ambiental.

4.1.2. ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS

Con respecto a nuestra sistemática actual para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, comentar, que desde la Dirección de GARBIALDI, S.A. se siguen implantando todas las medidas posibles para la minimización de todos aquellos aspectos ambientales que son considerados significativos.

Los criterios de identificación y evaluación de aspectos se han mantenido con respecto a años anteriores, y no se han detectado nuevos impactos que no se hayan generado ya en años anteriores por parte de nuestra actividad.

A continuación, mostramos una evolución de nuestro desempeño ambiental en las diferentes delegaciones en las que contamos con presencia física:

En la **Delegación del País Vasco:**

Tal y como se ha comentado en años anteriores, hay una serie de aspectos ambientales asignados a esta delegación sobre los que no tenemos datos (agua, gestión de residuos, etc.), ya que, por las circunstancias del centro, esta información no se puede controlar. El consumo de agua depende de la propia cuota abonada en el polígono y la gestión de los residuos generados se realiza a través de la propia retirada de contenedores, por ello, no hay opciones de poder controlar el aspecto a nivel cuantitativo.

Ha sido a través de nuestra sistemática de identificación y evaluación de aspectos ambientales, como desde GARBIALDI, S.A., se ha podido determinar aquellos aspectos ambientales que han sufrido un aumento significativo en el impacto producido, desde el año pasado.

Debemos tener en cuenta que la gran dispersión de nuestros centros de trabajo, o las circunstancias especiales de algunos clientes, nos determinan mucho la evolución de algunos aspectos ambientales, tal y como se va a indicar a continuación.

Con respecto a 2023, nuestro desempeño ambiental ha ido en la siguiente línea:
Consumo de energía eléctrica, reducción del **14,51 %** con respecto a valores del año pasado.
Consumo de combustible diésel para los desplazamientos de los vehículos, con un aumento del **26,97 %** si hablamos de combustible consumo desde nuestras propias instalaciones y, con un aumento del **40,58 %** para aquellos casos en los que los repostajes se han llevado a cabo fuera de nuestras instalaciones.
Consumo de papel, reducción del **35,05 %** con respecto al consumo del año pasado.
Consumo de productos químicos, tal y como se ha comentado anteriormente, al haberse reducido notablemente el número de contratos y servicios, la reducción también ha sido importante, **26,39 %** en cuanto a productos de limpieza, **58,93 %** de reducción en el consumo de papel de celulosa, **19,86 %** de reducción en útiles de limpieza y, **14,14 %** de reducción en el consumo de bolsas de plástico.

En la **Delegación de Levante:**

Fue a finales del año 2022, cuando la delegación de Levante dejó de estar operativa, ya que se fueron perdiendo los contratos que teníamos asociados a este centro de trabajo.

Por ello, los aspectos ambientales fueron reduciendo su impacto a lo largo del año, no habiendo detectado ningún aspecto ambiental significativo asociado a esta delegación para el año 2023.

4.1.3. POLÍTICA AMBIENTAL Y DE EFICIENCIA ENERGÉTICA:

GARBIALDI, S.A. cuenta con una Política Ambiental, revisada y aprobada en enero de 2021 por el Consejo de Administración y con una política de eficiencia energética de finales de 2021, en las que se recogen sus compromisos para la prevención con el medioambiente y la minimización de los impactos de sus actividades:

- ✓ Integrar plenamente la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación y el uso sostenible de recursos en la estrategia de la organización.

- ✓ Mantener un sistema de gestión integrado adecuado a nuestra organización que cumpla todos los requisitos aplicables, bien sean requisitos solicitados por nuestros clientes, requisitos legales aplicables u otros estándares que adoptemos voluntariamente relacionados con nuestros servicios.

- ✓ Revisar sus resultados para mejorar continuamente la eficacia de su sistema de gestión integrado y utilizando el talento de las personas, las herramientas de los modelos avanzados de gestión, las lecciones aprendidas y la interactuación con nuestros grupos de interés, lograr los objetivos y metas establecidos.

- ✓ Hacer de GARBIALDI, S.A. un referente empresarial que sea ampliamente reconocido por nuestro compromiso con la sostenibilidad de modo que nos sintamos orgullosos de pertenecer a este proyecto.

4.1.4. SISTEMA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENAL

GARBIALDI, S.A. cuenta con la certificación en la norma UNE-EN ISO 14001:2015 en sus instalaciones, así como la certificación en UNE-EN ISO 50001:2018 para la delegación de Trápaga, evidenciando así la implantación de las diferentes políticas energéticas que ha querido impulsar la dirección.

4.1.5. DISMINUCIÓN DE LAS EMISIONES CONTAMINANTES

GARBIALDI, S.A realiza las actividades de limpieza de industria, limpieza de interiores, limpieza de centros sanitarios, recogida de residuos urbanos, trabajos de jardinería, limpieza de hostelería y limpieza de viales y de obras. En ese sentido, todas las emisiones que conforman la Huella de Carbono de GARBIALDI, S.A., proceden de dichas actividades.

Con carácter anual, desde la organización llevamos a cabo el correspondiente cálculo y su posterior certificación de la huella de carbono, en este caso, a nivel de año 2023, para las dos delegaciones activas. Dicho cálculo se lleva a cabo para los alcances 1 y 2 incluyendo tanto el consumo de energía como el consumo de combustibles fósiles asociados al transporte de nuestros vehículos.

Como se puede ver en la siguiente tabla, nuestra evolución a nivel de huella no era muy favorable, ya que, en los tres últimos años, nuestra huella había sufrido ligeros aumentos a nivel de valores totales.

Lógicamente, la pérdida de servicios durante el año 2023, nos ha generado una disminución en el número de empleados importante, así como de los consumos que se han generado en cada una de las sedes. También hay que destacar, que el cierre de la delegación de Tres Cantos y la bajada de producción en

Levante ha generado que este año, nuestro valor de huella, vuelva a disminuir con respecto a los valores del año 2022.

A continuación, mostramos el cálculo correspondiente a 2023:

AÑO DE CÁLCULO	2023

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	C.I.F. / N.I.F.	TIPO DE ORGANIZACIÓN
GARBIALDI, S.A.	A48408769	Gran empresa

SECTOR
S.- Otros servicios

En el caso de haber calculado la huella de carbono de su organización para otros años anteriores, indique a continuación cuáles son y los valores de huella de carbono de alcance 1+2 obtenidos. Comience a introducir los datos por el AÑO 1.

AÑO 1	2020	HC AÑO 1	867,65 tCO_2e
AÑO 2	2021	HC AÑO 2	908,27 tCO_2e
AÑO 3	2022	HC AÑO 3	902,14 tCO_2e
AÑO de cálculo	2023	HC año de cálculo	558,96 $t\ CO_2e$

Como podemos ver, volvemos a la tendencia de disminuir nuestra huella, pero en este caso, con una bajada muy significativa de las t equivalentes emitidas a la atmósfera, en total, la bajada ha sido del **38, 05 %.**
Esta tendencia, se ha generado más por la bajada del número de empleados y no tanto, por la disminución de los consumos, ya que, a nivel de combustible, tal y como se ha podido ver en apartados anteriores, se han producido aumentos significativos en el emplazamiento principal de Trápaga. Aun así, podemos verificar como a nivel de t equivalentes por empleado, también hemos sufrido un descenso importante, pasando de un valor de **0.270** teq/empleado en 2022, a un valor de **0.1941** teq/empleado en 2023.

Somos conscientes, que al igual que ocurre con otros aspectos ambientales, debemos seguir trabajando en nuestro control operacional dentro de nuestra actividad, pues muchos consumos, en este caso a nivel de combustible, vienen exigidos por las características de los servicios a prestar o a través de las propias exigencias del cliente. Es por ello que, aunque hemos reducido bastante el valor de nuestra huella de carbono durante el año 2023, esta reducción no se ha debido a la mejora de nuestras operaciones, sino, debido a la pérdida de servicios.

Estas particularidades o exigencias de los clientes pueden provocar el aumento de algún aspecto ambiental que a su vez nos haga aumentar la cantidad de emisiones a la atmósfera. A pesar de ello, seguiremos trabajando en la minimización del aspecto para reducir las posibles emisiones a la atmósfera de nuestras actividades.:

EMISIONES	PLAN REDUCCIÓN
COMBUSTIBLE	Conducción eficiente y el mantenimiento preventivo como medidas efectivas que conllevan una reducción del consumo de combustible y de emisiones GEI asociadas a ese consumo
CLIMATIZACIÓN	Mantener la temperatura de consigna de la climatización para los meses de verano en 26ºC y para los meses de invierno en 21ºC

4.1.6. CONSUMO MATERIAS

A continuación, mostramos la evolución de los diferentes aspectos que tienen relación con el consumo de materiales, tanto a nivel de productos de limpieza, como a nivel de material fungible, estos datos responden al valor de 2022, frente al valor de 2023:

		Año 2022	Año 2023
Consumo de productos químicos peligrosos	Contaminación, Agotamiento recursos	170541 uds	125590 uds
Papel de Celulosa	Contaminación, Agotamiento recursos	45416 uds	18656 uds
Consumo de utiles de limpieza (guantes, fregonas, trapos, etc.)	Contaminación, Agotamiento recursos	187785 uds	150492 uds
Consumo de Bolsas de plástico	Contaminación, Agotamiento recursos	8179168 uds	7023080 uds

Como podemos ver, la tendencia de algunos ítems, como, por ejemplo, el consumo de productos de limpieza ha sufrido ligeros descensos en cuanto a cantidades, con respecto a valores del año pasado.

Estos descensos se deben tal y como hemos comentado anteriormente, a la bajada de empleados por pérdida de servicios en algunas delegaciones. Al tener menor número de servicios, tenemos menos necesidades de compras de materiales.

4.2 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

GARBIALDI, S.A., dentro de sus políticas ambientales basadas en el cumplimiento legal y el compromiso de prevención de la contaminación, desarrolla actuaciones dirigidas a mejorar su economía circular y a gestionar sus residuos de la manera más eficiente.

A este nivel, debemos comentar que el año 2023 ha funcionado de manera similar, incluso a nivel de compras de productos, que con respecto a años anteriores. Durante este año, se han vuelto a producir muchas situaciones excepcionales a nivel de uso de productos químicos y en especial con respecto a todos aquellos que tienen acción desinfectante, ya que en la mayoría de los centros se siguen manteniendo los mismos protocolos de actuación frente a posibles situaciones de emergencia sanitaria, no habiendo demasiados cambios con respecto a años anteriores. A pesar de tener que mantener estas políticas de compras de productos, durante el año 2023 se ha producido un descenso en el volumen total de compras de productos químicos, llegando al 26.39 % de reducción con respecto a valores de 2022.

Por ello, a pesar de haber bajado el volumen de compras de este tipo de productos, principalmente por la bajada de los servicios que hemos tenido durante el año 2023, para algunos clientes importantes, mantenemos los mismos volúmenes de compra de este tipo de productos bajo exigencias de los mismos.

Por ello, y en base a lo comentado, los esfuerzos en mejorar nuestro rendimiento siempre van dirigidos hacia el mayor uso sostenible de los productos utilizados en cada uno de los servicios, reduciendo la cantidad de producto no utilizado, y por tanto minimizando la generación de residuos peligrosos, todo ello desde la perspectiva de la formación a nuestros empleados y la implantación de las mejores tecnologías posibles.

Por todo ello, desde la Dirección de GARBIALDI, S.A., se han mantenido las directrices dirigidas a optimizar dichos procesos, y que nos permiten minimizar el impacto del consumo de nuestras materias primas. Al igual que durante 2022, las principales líneas de actuación van dirigidas hacia:

- **Insistir en la política del triple enjuague de los envases,** que nos permite minimizar el impacto generado por los productos utilizados, y nos permite un aprovechamiento total de nuestros productos. Esta instrucción de trabajo ya se lleva ejecutando desde hace años.
- **Mejoras en los controles sobre los productos en almacén y en los puntos de trabajo,** mediante verificaciones de los stocks, las fechas de caducidad de los productos, etc. Evitando de esta manera el desecho de productos de limpieza o jardinería que nos generaría un aumento considerable de nuestros residuos. En este caso, desde que funcionamos con una única central de compras, el consumo de ciertos productos y sobre todo las compras de los mismos, se ha optimizado bastante, minimizando por tanto nuestro impacto sobre el entorno.
- **Búsqueda constante de productos menos nocivos para el entorno y las personas y que sean respetuosos con el medioambiente,** que nos permiten actuaciones con menos impacto sobre el entorno y que nos permiten a su vez gestionar cualquier residuo de envase como residuo no peligroso.
- **Fomento del uso de productos concentrados para aumentar el rendimiento de los mismos,** reduciendo los consumos de materias primas en origen y minimizando los impactos asociados a las actividades de almacenamiento y distribución de estos productos hacía nuestros lugares de trabajo. Esto, unido al uso de dosificadores en muchos de nuestros centros, nos permiten seguir trabajando en este aspecto.

La gestión de los residuos conforma el otro pilar fundamental dentro de nuestra política de economía circular, actuando siempre desde nuestro compromiso continuo de prevención de la contaminación y minimización de los impactos ambientales que generan nuestras actividades.

Tal y como se ha comentado en años anteriores, las políticas de gestión y segregación de los residuos en los centros de trabajo, vienen determinados por los propios clientes. En los centros, nuestro personal encuentra puntos limpios donde depositar los diferentes residuos generados para su posterior tratamiento a través de los sistemas de gestión con los que cuenta la organización cliente. Es a través de la formación del personal, como GARBIALDI, S.A. traslada estos requerimientos a nuestras políticas internas de gestión eficiente de nuestra actividad y de cara a la correcta gestión de nuestros impactos ambientales.

Estos aspectos vienen siempre recogidos dentro de las especificaciones técnicas de los pliegos a los que optamos como empresa de servicios que somos, por lo que la perspectiva del ciclo de vida se tiene en cuenta desde las primeras fases comerciales.

Nuestras actividades en materia de gestión de residuos, están centradas en dos ámbitos de actuación diferentes:

- Gestión de residuos en los puntos de trabajo.
- Gestión de residuos en nuestras propias instalaciones.

GARBIALDI, S.A. cuenta en la actualidad con un sistema de gestión de residuos para cada una de las delegaciones dirigida a la valorización de la mayoría de ellos, siendo estos, retirados a través de los puntos de depósito que proporcionan las entidades públicas o a través de gestores de residuos debidamente autorizados.

GARBIALDI, S.A., también a través de su actividad como transportista y agente de residuos autorizado para Residuos No Peligrosos, realiza retiradas a vertederos de muchos de los residuos generados en las actividades en casa del cliente.

A través de nuestro sistema de gestión ambiental, desde nuestra organización, velamos por la correcta implantación de estos procesos de control operacional en los centros de trabajo. Mediante mecanismos de inspección, supervisión o tratamiento de no conformidades, junto con la formación, mantenemos el alto de grado de concienciación con el que cuenta nuestra plantilla en materia de gestión ambiental.

4.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

GARBIALDI, S.A. entiende que para el bienestar de las generaciones venideras es importante la preservación y el uso razonable de nuestros recursos naturales, para ello se están desarrollando estrategias que permitan encontrar el equilibrio existente entre productividad y conservación de la naturaleza.

Si bien GARBIALDI, S.A. debido a que los servicios que presta los realiza en las instalaciones del propio cliente utilizando sus recursos (aguas, electricidad, etc..), debido a la preocupación de GARBIALDI, S.A. para la preservación de los recursos naturales planifica anualmente acciones formativas para optimizar el consumo de estos recursos.

Por otra parte, GARBIALDI, S.A. sí lleva el control de los recursos de las instalaciones propias que posee en las delegaciones activas. Tal y como se ha tratado durante otros años, una de las medidas que se está estudiando es la utilización de energías renovables que hasta la fecha no se hace uso de ellas.

4.3.1. EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DEL AGUA

Desde el punto de vista del ciclo del Agua, a nivel de consumos, desde GARBIALDI, S.A., estamos trabajando en dos líneas fundamentales. Una de ellas corresponde a la gestión del consumo de agua por delegación de trabajo y la otra, corresponde a los controles operacionales implantados en los diferentes centros de trabajo.

A continuación, mostramos la evolución de dicho aspecto en cada delegación:

En la **Delegación del País Vasco** seguimos trabajando en la optimización de nuestro ciclo del agua. Tal y como se ha comentado en informes anteriores, medir el consumo del agua correspondiente a nuestras instalaciones es bastante complicado, debido a que el Consorcio de Aguas factura al Polígono en su conjunto, es decir emitiendo una única factura para todas las empresas que conformamos el Polígono. Desde la Dirección de Garbialdi se sigue con el planteamiento de instalar un contador individual que nos permita identificar el consumo real de este aspecto en esta instalación. A fecha de hoy, no hay avances al respecto, ya que seguimos en fase de negociación con el Ayuntamiento para el desarrollo del plan pormenorizado del polígono.

En la **Delegación de Levante** hemos dejado de tener emplazamiento fijo desde el año 2023, por tanto, no se ha contabilizado consumo de agua a nivel de centro de trabajo durante este periodo, ya que, cualquier consumo de agua que se pudiese llevar a cabo a nivel de actividad, va a corresponder a las propias instalaciones de cliente.

En la **Delegación Centro**, tal y como ha ocurrido con el resto de aspectos, no hay datos de consumo de agua, ya que, desde primeros del año 2022, ya no había personal operativo trabajando en la propia oficina de la delegación.

Con respecto al consumo de agua en los centros de trabajo, desde nuestro departamento técnico seguimos implantando medidas de minimización de la actividad con respecto al consumo de agua. Nuestro sistema de gestión ambiental, certificado a través de la norma UNE EN ISO 14001:2015 cuenta con un control operacional exhaustivo sobre este recurso y controla el cumplimiento de las mismas mediante las diferentes auditorías que se llevan a cabo en los centros, tanto a nivel interno como a nivel de auditorías externas.

El uso sostenible del agua durante las diferentes actividades de limpieza se controla a través del control operacional dirigido a la actividad en sí que genera el aspecto, pues la organización no tiene capacidad de control para actuar sobre el propio aspecto ambiental. Eso significa, que como dependemos de las necesidades del cliente siempre, el consumo de agua en la mayoría de las ocasiones, viene determinado por las necesidades específicas de cada momento.

Debido a que la organización, solamente puede actuar sobre la actividad que genera el aspecto, se sigue trabajando en la formación e información en pautas de uso sostenible del agua en los centros de trabajo, minimizando por tanto el impacto que puede tener nuestra actividad.

Durante este último año, hemos seguido trabajando en las siguientes líneas de actuación:

AGUA	Cerrar los grifos cuando no se necesiten para no malgastar agua
	Diluir el producto en la cantidad exacta para favorecer el ahorro de agua.
	Controlar posibles escapes o consumos excesivos.
	Avisar al servicio de mantenimiento si hay alguna avería para evitar fugas.
	No usar el inodoro como si fuera una papelera
	Utilizar el agua caliente sólo cuando sea necesario para evitar gastar energía
	Instalación de economizadores de agua en todos los grifos
	Utilización de material de microfibra

4.3.2. EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA

Con respecto a este aspecto ambiental, nos encontramos en la misma situación que con respecto al consumo de agua. Nuestro sistema de gestión ambiental ha desarrollado sistemáticas de control de las actividades que generan este aspecto, ya que la organización cuenta con poca capacidad de control para la eliminación total del aspecto.

Al igual que ocurre con el resto de aspectos analizados, revisamos el desempeño de este aspecto a nivel de delegaciones:

En la **Delegación del País Vasco**, en el centro de Trápaga, el consumo de electricidad ha sufrido un pequeño descenso en el consumo con respecto a los datos de 2022, en concreto del 14 % aproximadamente. Esto ha podido ser por la reducción de la presencia de trabajadores en oficina debido a la bajada en los servicios durante el año. También tenemos que tener en cuenta que, durante este periodo, mucho personal ha teletrabajado, motivo por el cual, el uso de equipos en nuestras oficinas se ha reducido, influyendo directamente sobre el consumo de electricidad. Con respecto al consumo de electricidad en el almacén, como la actividad no ha parado a nivel de centros de trabajo, el consumo de la nave se ha mantenido más o menos constante, encontrando por tanto la variación con respecto al año pasado en las actividades administrativas del personal de oficina.

CONSUMO ENERGÍA	Aspecto 2022	Aspecto 2023
Energía Total kWh	33.678 Kw/h	32.249 Kw/h

En la **Delegación de Levante,** al igual que nos ha ocurrido con el agua, desde primeros de 2023, ya no contamos con una oficina física donde tener personal fijo, por ello, dentro del sistema de gestión ambiental, no hemos contabilizado consumo alguno asociado al agua como aspecto ambiental.

En la **Delegación Centro** nos ocurre algo parecido, no contamos con actividad en un centro físico fijo, por tanto, no se han identificado como aspecto ambiental asociado a esta delegación.

Al igual que ocurre con el resto de aspectos generados en los centros de trabajo, la dependencia sobre las exigencias del cliente nos condiciona a la hora de poder controlar este aspecto en mayor o menor medida. Por ello, se han puesto en marcha políticas de control de la actividad, que más o menos, van en la siguiente línea:

ELECTRICIDAD	Iluminar sólo las áreas que se estén utilizando.
	Apagar las luces cuando sean innecesarias, incluso en breves periodos de tiempo.
	Organizar el puesto de trabajo para poder aprovechar al máximo la luz natural.
	Abrir contraventanas, cortinas y persianas y mantener limpias las ventanas para permitir la entrada de luz natural.
	Apagar los aparatos cuando termina la jornada o si van a estar inactivos durante más de 1 hora
	Desenchufar los alimentadores de corriente al final de la jornada, porque los equipos consumen energía incluso cuando están apagados.
	Uso de equipos con menor consumo energético

Por todo lo expuesto anteriormente, GARBIALDI, S.A. sigue manteniendo su firme compromiso de luchar por disminuir el consumo de recursos naturales con la sociedad a pesar de las fluctuaciones vividas durante el último año. Para cumplir con ese compromiso, se mantienen una serie de normas a modo de plan de reducción de consumos para ser llevado a cabo por todo el personal.

A continuación, se vuelven a fijar algunas de las acciones a realizar de manera general y a poner en práctica en futuros escenarios (alguna de ellas ya han sido comentadas anteriormente).

CONSUMOS	PLAN REDUCCIÓN
AGUA	• Cerrar los grifos cuando no se necesiten para no malgastar agua y velar porque no queden grifos abiertos en los aseos (una corriente de agua de 5 mm gasta 528.000 litros de agua al año). • Diluir el producto en la cantidad exacta para favorecer el ahorro de agua. • Instalar dosificadores de producto en aquellos puntos en los que sea factible. • Implantar mecanismos de supervisión y mantenimiento de equipos dosificadores de productos. • Controlar posibles escapes o consumos excesivos. • Avisar al servicio de mantenimiento si hay alguna avería para evitar fugas. • No usar el inodoro como si fuera una papelera (cada descarga puede gastar 10 litros de agua, en función de la capacidad del depósito). • Utilizar el agua caliente sólo cuando sea necesario para evitar gastar energía
ELECTRICIDAD	El consumo de electricidad es producido por la actividad de las oficinas principalmente, aunque en algunos emplazamientos, contamos con actividades complementarias: ▪ Apagar el ordenador cuando vaya a estar más de una hora sin usarse, ▪ El único modo de salvapantallas que ahorra energía es el que deja la pantalla en negro

CONSUMOS	PLAN REDUCCIÓN
	▪ Los monitores de pantalla plana consumen menos energía y emiten menos radiaciones. ▪ Los ordenadores portátiles son más eficientes energéticamente que los de mesa. ▪ Desconectar también el alimentador de corriente al final de la jornada. ▪ Activar el modo "ahorro de tóner". ▪ Intentar imprimir siempre en blanco y negro. ▪ Agitar el cartucho de tóner cuando empieza a avisar de que se está agotando. ▪ Utilizar cartuchos de tinta y/o tóneres reciclados. ▪ Aprovechamiento de la luz natural ▪ Instalación de detectores de presencia en zonas de uso esporádico ▪ Sustitución de las bombillas incandescentes por lámparas fluorescentes compactas (LFC) de alta eficiencia y larga duración. ▪ Uso sostenible de herramientas en taller y otros elementos de apoyo (Almacén).

4.4 CAMBIO CLIMÁTICO

GARBIALDI, S.A. con el objetivo de combatir el cambio climático como parte de su estrategia ambiental y social, sigue comprometido en reducir los riesgos asociados de todas aquellas sustancias que pueden tener impacto sobre las emisiones a la atmósfera.

Todos los equipos de Aire acondicionado ubicados en las oficinas cuentan con un contrato de mantenimiento anual que nos permite verificar el correcto estado de los equipos. Dicho contrato de mantenimiento es ejecutado por empresas mantenedoras acreditadas para tal fin. Durante 2023 las revisiones correspondientes a estas instalaciones han ratificado el correcto funcionamiento de los equipos y la ausencia de fugas de gases refrigerantes.

Gracias al cumplimiento con la normativa aplicable (RITE) y con el cumplimiento de nuestros programas de mantenimiento anuales, al igual que durante 2022, nuestros equipos tampoco cuentan con históricos a nivel de fugas de gases que requieran de las recargas de los mismos, aspecto que verificamos de manera continua con nuestro proveedor de mantenimiento, por lo que el daño de dichos equipos no es apreciable.

Todos los gases cargados en nuestros equipos cumplen con la normativa de emisiones a la atmósfera, siendo estos principalmente, R-410 A, R-407 C, R-22.

Asimismo, y tal y como se ha comentado anteriormente, en GARBIALDI, S.A. llevamos a cabo un seguimiento anual de nuestra huella de carbono, pudiendo ver una mejoría clara durante los últimos años.

A nivel de productos utilizados durante nuestras actuaciones de limpieza, GARBIALDI, S.A. ha eliminado en sus últimos años cualquier uso de CFC´s asociados al uso de aerosoles, quedando únicamente algo de producto residual para algún contrato específico (ETS) y cuyos residuos generados son gestionados a través del gestor autorizado del cliente.

4.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

GARBIALDI, S.A. a través de su sistema de gestión ambiental, lleva a cabo una revisión continua del DAFO en el que se identifican las posibles amenazas desde el punto de vista ambiental y que puedan venir de posibles afecciones al entorno generadas por nuestras actividades. Teniendo en cuenta la situación actual, desde el punto de vista ambiental, se produce un análisis que extrae la siguiente conclusión principal, al igual que el año pasado, todas nuestras actividades se llevan a cabo en entornos principalmente urbanos,

por lo que consideramos que nuestros impactos ambientales puedan tener baja incidencia directa sobre el medioambiente y la biodiversidad de la zona.
Aun así, todas las medidas que implanta GARBIALDI, S.A. en su día a día van dirigidas hacia la mejora continua de sus procesos y hacia la mejora y respecto por el medio que nos rodea, por tanto, la protección de la biodiversidad es un factor clave en nuestra política ambiental y de responsabilidad social corporativa.

5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

5.1 EMPLEO

Los datos que abarca este informe corresponden a todo el personal que GARBIALDI ha contado hasta 31 de diciembre del 2023. El número medio de empleados a cierre de año ha correspondido a 2.903. Todos estos datos y los que a continuación se van a mostrar conforman el conjunto de indicadores sociales que son objeto de seguimiento dentro de nuestro plan de igualdad.

N.º total de empleados por sexo, modalidad de contrato y categoría profesional

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	2.407	83	496	17	2.903

En la Tabla 1 observamos que el 83% de las personas trabajadoras en la empresa GARBIALDI son mujeres.

Tabla 2: Distribución de tipos de contrato desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo:	888	89	281	11	1.169
Indefinido a tiempo parcial:	1.011	90	113	10	1.124
Temporal a tiempo completo:	253	81	60	19	313
Temporal a tiempo parcial:	234	85	40	15	274
Fijo Discontinuo:	21	91	2	9	23
Otros (Becas de formación...)	0	0	0	0	0

Tabla 3: Representación Sindicada

Representación Sindicada				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
79	76.7	24	23.30	103

Del total de 103 personas representantes sindicales, el 76.7 % son mujeres frente al 23.30 % de hombres.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección	0	0	3	100	3
Dirección departamentos	3	43	4	57	7
Jefes/as de servicio	4	57	3	43	7
Encargados/as	43	70	18	30	61
Supervisores/as	5	41	7	59	12
Delegados Comerciales/as	0	0	3	100	3
Administración	23	85	4	15	27
Peones/as especialistas	60	24	191	76	251
Operarios/as	2.269	89	293	11	2.562
TOTAL	2.407	83	496	17	2.903

Tabla 5: Contrataciones, nuevas incorporaciones

Incorporaciones último año por categoría profesional					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo:	180	81	42	19	222
Indefinido a tiempo parcial:	628	91	59	9	687
Temporal a tiempo completo:	226	81	53	19	279
Temporal a tiempo parcial:	231	86	36	14	267
Fijo Discontinuo:	21	91	2	9	23
Otros (Becas de formación...)	0	0	0	0	0
TOTAL	1.286	87	192	13	1.478

Tabla 6: Transformaciones de contrato

Incorporaciones último año por categoría profesional					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Contratos temporales a indefinidos:	153	85	26	15	179
Contratos a tiempo parcial a completo:	25	78	7	22	32
Temporal a tiempo completo:	26	93	2	7	28
Aumentos de jornada de los de a tiempo parcial:	51	85	9	15	60
Número de personas que han solicitado aumento de horas	45	75	15	25	60
Número de personas que han aumentado la jornada	51	85	9	15	60
TOTAL	351	84	68	16	419

5.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

GARBIALDI S.A. desarrolla diferentes acciones en materia de conciliación, flexibilidad y promoción profesional y estabilidad en el empleo.

Desde el año 2012 GARBIALDI S.A. dispone de su "Plan de Conciliación familiar y laboral" al estar esta empresa certificada con la SG21 de responsabilidad social corporativa, el cual, entre otras, instaura medidas de conciliación de la vida personal y laboral y forma parte del Plan de Igualdad en vigor para el 2021-2024 de GARBIALDI S.A.

5.2.1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN y FLEXIBILIDAD

- Jornada continua en periodos estivales
- Jornada intensiva los viernes
- Flexibilidad en la elección de la fecha de disfrute de vacaciones y ampliación del periodo de disfrute fuera del año natural
- Flexibilidad horaria de entrada y salida en oficinas y en el horario de comida
- Apoyo administrativo para la elaboración de aquella documentación necesaria para el acceso a los recursos públicos y/o privados para la atención de menores o personas dependientes.

5.2.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

GARBIALDI, S.A. es una empresa comprometida socialmente con la generación de empleo y que busca continuamente que las personas que trabajan en nuestra organización puedan desarrollar su trabajo en un entorno que las motiva y reconoce.

Como muestra de ese compromiso disponemos de un Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable certificado en base a la norma SG-21.
A continuación, se especifican las medidas relacionadas con la promoción profesional y estabilidad en el empleo:

- Cuando surge una vacante de un puesto de responsabilidad, se estudiará siempre primero la posibilidad de cubrirlo a través de un proceso de promoción interna entre las personas del servicio.
- Siempre que es posible se cubren las bajas, jubilaciones, u otras necesidades a través de nuevas contrataciones de personas en situación de desempleo, contribuyendo de este modo a combatir el paro.
- Colaboración con empresas de formación (por ejemplo: Centro de Cualificación y empleo, Sartu, Behargintza, Fondo de Formación de Trapagarán) para incorporar personal en prácticas para realizar 140 horas de prácticas en centros de nuestra empresa. Además de este modo se capacita a las personas para que puedan incorporarse al mercado laboral.
- Los hijos e hijas de nuestro personal tienen prioridad para realizar prácticas de empresa gestionadas por el organismo donde cursen estudios.

5.3 SALUD Y SEGURIDAD

Para GARBIALDI S.A. las personas son el valor más importante y por ello establece los siguientes Principios Básicos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral:

- Todos los daños derivados del trabajo se pueden prevenir.
- La seguridad es responsabilidad de todos, en primer término, de la línea de mando.
- El cumplimiento de las normas es obligatorio para todos.
- Las observaciones preventivas deben realizarse de manera sistemática.
- Cualquier deficiencia debe ser investigada y corregida en el plazo más breve posible.

Estos principios dirigen y orientan el Sistema de Gestión Integrado de GARBIALDI S.A. y sirven como referencia a todas las personas que trabajan en él. Dicho sistema se ha establecido, documentado, implementado, mantiene y mejora continuamente de acuerdo con los requisitos de la norma UNE NE ISO 45001:2018 y ha sido certificado por una entidad acreditada.

GARBIALDI S.A. asume, como fundamento de la Organización y Gestión de la Prevención, lo establecido en el art. 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, lo cual, implica la atribución y asunción por éstos (los responsables de cada nivel jerárquico) de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La modalidad preventiva que GARBIALDI S.A. tiene es de Servicio de Prevención Propio asumiendo las 3 Especialidades Técnicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología Aplicada). La Vigilancia de la Salud está concertada con un Servicio de Prevención Ajeno (QUIRÓNPREVENCIÓN).

5.3.1. POLITICA DE PREVENCIÓN

GARBIALDI, S.A. cuenta con una Política Seguridad y Salud, revisada y aprobada a fecha enero de 2021, por los Administradores, en el que se recoge sus compromisos para minimizar sus impactos sobre el entorno y para velar por la correcta implantación de sus programas de prevención de riesgos laborales. Sus tres pilares fundamentales, se muestran a continuación:

- ✓ Prestar una atención preferente a las personas que integran este proyecto empresarial en la búsqueda permanente de su realización personal en plano de igualdad, su seguridad, la preservación de la salud y la prevención de lesiones y enfermedades.

- ✓ Mantener un sistema de gestión integrado adecuado a nuestra organización que cumpla todos los requisitos aplicables, bien sean requisitos solicitados por nuestros clientes, requisitos legales aplicables u otros estándares que adoptemos voluntariamente relacionados con nuestros servicios, aspectos ambientales o de seguridad y salud laboral.

- ✓ Revisar sus resultados para mejorar continuamente la eficacia de su sistema de gestión integrado

5.3.2. ACCIDENTES DE TRABAJO y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Durante este 2023 los objetivos de GARBIALDI, S.A. en materia de prevención de los riesgos laborales, han sido:

- Conseguir 0 accidentes graves
- Disminuir el número de accidentes totales

Tipología	Año 2022	Año 2023
AT con Baja	162	122
AT sin Baja	119	83
EP con Baja	10	5
EP sin Baja	9	4

N.º trabajadores totales 2022: 3.480

N.º trabajadores totales 2023: 2.903

Como se puede ver en la tabla arriba mostrada, el número de accidentes ha disminuido con respecto a los valores de 2022, habiendo disminuido también el valor porcentual, ya que pasamos de un 8,6 %, a un 7,37 % valor de 2023.

Para conseguir estos resultados se ha optado por realizar campañas de formación en materia preventiva y aumentar los controles desde el departamento de prevención sobre los diferentes centros de trabajo.

Somos conscientes de que no podemos relajarnos durante los años venideros, sobre todo, porque tal y como se ha comentado, aunque hemos reducido los valores absolutos, el pequeño aumento porcentual nos obliga a estar más alerta que nunca.

5.4 RELACIONES SOCIALES

Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa (empresas o asociaciones de empresas), los sindicatos y los/as trabajadores/as, por este motivo GARBIALDI, S.A. entiende que para afianzar el vínculo con sus empleados/as es necesario el dialogo social y una buena comunicación con los/as trabajadores/as, representantes legales de los mismos/as, sindicatos para la consecución de acuerdos. Estos acuerdos se llevan a cabo a través de negociaciones colectivas.

Todo el personal que conforma GARBIALDI, S.A. está sujeto por diferentes convenios colectivos dependiendo de diferentes factores: comunidades autónomas y/o diferentes ámbitos de actividad. Por ello tenemos diferentes convenios sectoriales (convenios estatales y provinciales) y convenios por centros de trabajo. Por lo tanto, podemos decir que GARBIALDI, S.A. cuenta con aproximadamente unos 12 convenios de aplicación.

En todos los centros donde GARBIALDI, S.A. presta servicios se encuentran Comités de Seguridad y Salud por lo que los/as trabajadores/as poder informarse, comentar dudas y comprobar el cumplimiento legal.

5.5 FORMACIÓN

Partiendo del derecho de los empleados a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, establecido en el artículo 40.2 de la Constitución Española y en el artículo 4.2 b del Estatuto de los trabajadores, GARBIALDI S.A. en los últimos años ha venido configurando en nuestra empresa un sistema de formación que trata de acompañar a los trabajadores en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional, constituyendo un apoyo esencial a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa a partir de unos recursos humanos de calidad.

De otro lado la formación es, en este escenario, una herramienta clave para mantener la competitividad de las empresas, esto se ha plasmado en nuestra Política de Formación que pretende ser la estrategia esencial para desarrollar profesional y personalmente a nuestros trabajadores/as, mejorar la calidad de los servicios que prestamos, satisfacer las necesidades de los clientes a los que prestamos servicios y por lo tanto nos permite el cumplimiento de nuestros objetivos y con ello el crecimiento sostenible de GARBIALDI S.A. así como de nuestros clientes y proveedores.

A continuación, se muestran los datos del total de acciones formativas desarrolladas durante 2023 y trasladado a porcentaje de horas:

INDICADORES	2023	2022
N.º AAFF	65	56
N.º GRUPOS	294	176
HORAS DE FORMACION	2349	1548
USO % CREDITO POR AREAS	**2023**	**2022**
ADMINISTRACION	1,77%	1%
CALIDAD	4,27%	9%
LEGISLACIÓN Y/O NORMATIVA	2,14%	3%
SEGURIDAD Y SALUD	64,06%	59%
TÉCNICA	19,57%	22%
TRANSVERSAL	8,19%	6%
Total general	**100,00%**	**100,00%**

5.5.1. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN

Nuestros objetivos a nivel de plan de formación para GARBIALDI, S.A., siguen en la misma línea que en años anteriores, considerando como relevantes, los siguientes aspectos:

- Implantación de un conjunto de acciones formativas que se han de impartir en la modalidad online preferiblemente, limitando el número de cursos presenciales a aquellos en los que dicha metodología se justifique como la más idónea, ya sea en su totalidad o parcialmente para sesiones puntuales de refuerzo. Otra parte del plan se circunscribirá conforme a metodologías de formación a distancia, lo que supone la optimización de los recursos económicos vinculados a evitar el desplazamiento del personal, dada la dispersión de

nuestros trabajos el gran número de centros y el pequeño número de personas que atienden a cada centro.

- Flexibilidad para la adaptación del programa de formación en euskera y en idiomas a las necesidades competenciales de los Departamentos, manteniendo con carácter general tanto para los servicios centrales como para los diversos centros el aprendizaje de euskera a nivel básico y avanzado, el incorporar el programa de idiomas on line inglés, francés, etc. incorporando clases presenciales. Asimismo, en las aulas de formación se impartieron seminarios en inglés orientados de manera preferente a mejorar la capacidad de conversación. Y se iniciarán a lo largo del año en el departamento central cursos de idioma inglés en la modalidad de nivel básico, avanzado.

- Focalización de la oferta formativa en las necesidades de la organización, aunando el derecho de los empleados a la formación y el perfeccionamiento profesional con una mejora continua de su desempeño al servicio de los fines y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo. En el diseño y ejecución del plan se han considerado todas las necesidades formativas detectadas por los diferentes departamentos, siempre y cuando fueran viables en términos económicos y organizativos.

- Posibilidad de que la asistencia a cursos de formación tenga en los casos pertinentes carácter obligatorio, en consonancia con lo previsto en la regulación en materia preventiva tales como: formación de nivel básico formación para ser recurso preventivo, nivel básico de prevención, utilización de equipos de trabajo (maquinaria plataforma).

- Se ha avanzado en el doble proceso de generalización-especialización, diseñando con mayor precisión aquellas acciones formativas dirigidas de manera particular a las funciones desempeñadas por determinados colectivos o perfiles: personal de limpieza hospitalaria, personal de jardinería, personal de desinfección, desinsectación, desratización, personal de asistencia a domicilio, personal de limpieza de interiores (oficinas, centros docentes administraciones, etc.) personal que realiza retirada y centros residenciales de residuos cristaleros especialistas, personal que realiza limpiezas industriales, conductores que prestan servicios en los diferentes camiones de baldeo, etc. además de aquellas formaciones orientadas a los empleados de cada uno de los centros donde realicen actividades específicas de ese centro, limpieza unidades ferroviarias, limpieza de centros, como producción eléctrica, de transformación agrícola, trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, trabajos con plataformas elevadoras, trabajos con carretillas elevadoras, etc.

5.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde GARBIALDI S.A. se apuesta por Ceesur Integración Centros Especiales de Empleo (CEE) de Iniciativa Social para la adaptación de los puestos de trabajo sita en la Comunidad de Madrid: Por otra parte, en la Comunidad Autónoma del País Vasco se ha colaborado con Strateia Outsourcing empresa Centro Especial de Empleo.

A este respecto Ceesur se encuentra Certificada en ISO 9001, 14001 y 45001.

GARBIALDI, S.A. colabora desde 2017 con dichos Centros Especiales de Empleo y las mejoras para los trabajadores que supone la aplicación de las normas que regula las Unidades de Apoyo que componen los CEE.

5.7 IGUALDAD

En el cumplimiento de lo establecido en el capítulo III, artículo 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, procedemos desde GARBIALDI, S.A., a la realización del diagnóstico de situación de la empresa, lo que nos permitirá obtener la información precisa para el diseño y establecimiento de la medidas que deberemos adoptar en el Plan de Igualdad de trato y oportunidades para el periodo de trabajo 2021-2024.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que deben integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de la empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

1: Características de la empresa y estructura organizativa

2: Clasificación profesional

3: Formación y reciclaje

4: Desarrollo de la carrera profesional

5: Proceso de selección y contratación

6: Condiciones de trabajo en la empresa

7: Retribuciones

8: Corresponsabilidad y conciliación

9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

5.7.1. OBJETIVOS

En el presente plan, desde la Dirección de GARBIALDI, S.A., impulsamos la puesta en marcha de nuestros objetivos generales y concretos encaminados al cumplimiento con los diferentes ámbitos definidos dentro de la propia Ley de Igualdad.

Este plan estratégico cuenta como base, el resultado de la valoración obtenida una vez se ha llevado a cabo el diagnóstico de la situación actual de la organización en materia de igualdad y responsabilidad social.

En relación a las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico para cada una de las áreas analizadas se recogen los siguientes objetivos de forma que, por un lado, se dé cumplimiento con la LO 3/2007 y, por otro, se valoren acciones para favorecer la igualdad de oportunidades en GARBIALDI, S.A.

Nuestras principales líneas de actuación son:

PLAN DE IGUALDAD	
OBJETIVO GENERAL	
Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su participación activa y equilibrada, dentro de todos los procesos de la Empresa y evitar situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.	
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
Política y Cultura de empresa	Establecer nuevas herramientas que permitan conocer el avance de la Política de Igualdad GARBIALDI, S.A., así como mejorar los canales de comunicación internos a fin de garantizar el conocimiento de las Políticas de Igualdad de GARBIALDI, S.A. de toda la plantilla
Responsabilidad Social de Empresa	Estudiar acciones de mejora dentro de las Políticas de R.S.E. relativas a Igualdad de oportunidades orientadas a los colectivos más desfavorecidos.
Selección / Contratación / Desvinculación / Clasificación Profesional y Absentismo	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género
Formación / Planes de Desarrollo / Promoción	Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos sexos.
Política y Estructura Salarial	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.
Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral	Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y Corresponsabilidad.
Comunicación e Imagen Empresarial	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.

Condiciones de Trabajo: Prevención de Riesgos y Salud Laboral	Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riegos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Prevención del Acoso Laboral/Sexual y del Acoso por Razón de Sexo	Avanzar en la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo dentro de la Empresa.

5.7.2. ESTRATEGIAS DE IGUALDAD

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para GARBIALDI, S.A.

Se distinguen dos tipos de acciones:

- Acciones de mejora (AM): Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con la establecido en la LO 3/2007. Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria, de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.

- Acciones para favorecer la Igualdad (AFI): Estas acciones responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad en GARBIALDI, S.A. Dichas acciones se recogen a continuación, en cada uno de los ámbitos de actuación concretados anteriormente, donde se describen:

- Ámbito de actuación.
- El objetivo a alcanzar.
- El tipo de acción de que se trata: AM o AFI.
- El n.º de acción por orden correlativo.
- Las acciones concretas.
- Responsable.
- Fecha prevista orientativa de desarrollo.

RELACIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

ACCIONES PLAN IGUALDAD				
Ámbito de actuación	**Objetivo**	**Tipo**	**Nº**	**Acción**
Política y Cultura de empresa	Establecer nuevas herramientas que permitan conocer el avance de la Política de Igualdad, así como mejorar los canales de comunicación internos a fin de garantizar el conocimiento de las Políticas de Igualdad de GARBIALDI, S.A. de toda la plantilla.	**AFI**	1.1	Establecer canales de comunicación para informar y actualizar de las medidas y acciones llevadas a cabo en materia de Igualdad de la Empresa.
			1.2	Creación y desarrollo de la Comisión de Igualdad con el fin de realizar, entre otras funciones la del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
			1.3	Establecer indicadores que permitan conocer la evolución de las Políticas de Igualdad a fin de establecer las acciones correctoras necesarias.
Responsabilidad Social de Empresa	Estudiar acciones de mejora dentro de las Políticas de R.S.E. relativas a Igualdad de oportunidades orientadas a los colectivos más desfavorecidos.	**AFI**	2.1	Establecer medidas de apoyo y concienciación de la plantilla en contra de la Violencia de Género a través de actuaciones y campañas de información específicas
			2.2	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género
			2.3	Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las

				personas víctimas de violencia de género.
			2.4	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.
Selección / Contratación / Desvinculación / Clasificación Profesional y Absentismo	Continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género.	**AFI**	3.1	Revisar e implantar el lenguaje no sexista tanto en el procedimiento de selección como en el lenguaje y términos utilizados durante las entrevistas.
			3.2	Elaborar una instrucción para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
			3.3	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en lenguaje no sexista.
			3.4	Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que asegure que la evaluación de los candidatos/as se realiza en base a los requisitos del puesto de trabajo

				con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria.
Formación / Planes de Desarrollo / Promoción	Garantizar un proceso de promoción equilibrada para ambos sexos.	**AFI**	4.1	Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo
			4.2	Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.
			4.3	En caso de utilizar empresas y/o proveedores externos de formación, todas serán informadas de los valores de GARBIALDI, S.A. haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres.
			4.4	Elaboración de un protocolo de actuación en caso de promoción interna por parte de los altos mandos de la organización para favorecer el ascenso del personal hacía puestos con más responsabilidad o facilitando la integración en otros departamentos.

Política y Estructura Salarial	Aplicar unas políticas retributivas desde la determinación de las categorías laborales otorgadas al personal no existiendo diferencia entre hombres y mujeres.	**AFI**	5.1	Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo dentro de la organización, evitando la aparición de brechas salariales de género.
			5.2	Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales, sin discriminación alguna por razón de sexo
Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral	Potenciar la conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad.	**AFI**	6.1	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
			6.2	Informar del horario óptimo y aconsejable para la realización de reuniones que fomente la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
			6.3	Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

			6.4	Favorecer siempre que las condiciones del servicio lo permitan, la agrupación vacacional para atender necesidades familiares de personas de nacionalidad extranjera.
Comunicación e Imagen Empresarial	Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de Igualdad.	**AFI**	7.1	Difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc. Asimismo, incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.
			7.2	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras al Comité de Igualdad.
			7.3	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades en los medios de comunicación interna.
Condiciones de Trabajo: Prevención de Riesgos y Salud Laboral	Asegurar el cumplimiento en materia de prevención de riegos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	**AFI**	8.1	Elaboración de un boletín informativo específico, en caso de actuación de embarazos con la finalidad de orientarles en su puesto de trabajo.
			8.2	Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.
			8.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de

				sexo.
Prevención del Acoso Laboral/Sexual y del Acoso por Razón de Sexo	Avanzar en la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo dentro de la Empresa.	**AFI**	9.1	Revisar y actualizar de manera periódica el protocolo de prevención de acoso, adaptándolo a la normativa vigente, y a las necesidades / características de la plantilla.
			9.2	Difundir el protocolo a la plantilla, dando a conocer los canales y circuitos para denunciar las situaciones que se produzcan.
			9.3	Dotar de formación especializada a las personas implicadas en la intervención directa en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones.
			9.4	Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, mediante: • Su información en el proceso de acogida. • Publicación en la Intranet..

6. INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

GARBIALDI, S.A. cuenta con un sistema de gestión SGE21 de código ético y de conductas, certificado por una entidad acreditada, donde nos comprometemos a:

- Evitar que nuestras propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan

- Tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

GARBIALDI, S.A. muestra su total rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y al realizado en condiciones penosas, degradantes y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Además, GARBIALDI, S.A. cuenta con un protocolo de conductas inapropiadas donde se indica los canales necesarios en caso de discriminación.

Con respecto a nuestro código ético, desde el comité de ética, en 2019 se llevó a cabo la revisión y aprobación del correspondiente código ético y de conducta que se encuentra disponible para las diferentes partes interesadas a través de la web www.garbialdi.com.

7. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

GARBIALDI, S.A. se encuentra totalmente comprometido con el cumplimiento de la legislación con respecto a los principios éticos y a las relaciones con los diferentes grupos de interés. Para ello GARBIALDI, S.A. dispone de un Código Ético que se rige por las siguientes cláusulas:

1. Cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, tanto formal como materialmente, y efectividad de los compromisos adquiridos en materia ambiental y socioeconómica. Transmisión del compromiso de la empresa a las partes interesadas de la misma.

2. Información sobre el compromiso ético de la empresa a los clientes a través del documento de contratación y en la prestación de servicios orientados a satisfacer la misión establecida por GARBIALDI, S.A.

3. Exigencia a las empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras del cumplimiento de la legislación en materia ambiental y social. Esta exigencia se materializará a través de la política de compra y contratación de bienes y servicios.

4. Desarrollo de los principios del Sistema de Gestión Ética en todas las áreas de actividad de la empresa, con objetivos y programas de actuación concretos de carácter periódico. Serán complementarios a las demás políticas, especialmente con la de calidad, medioambiente, prevención de riesgos y gestión de los recursos humanos.

5. Establecimiento, por parte de la empresa, de mecanismos de seguimiento del sistema de gestión ética, basado en el autocontrol, y en la utilización de procedimientos de atribución de responsabilidades y supervisión de la gestión.

6. Apoyo de la adopción de compromisos específicos de mejora ambiental y social continua sobre la base de la implantación de programas, certificación y auditoría periódica del sistema de gestión ética de la empresa.

7. Implantación de medidas para la formación, sensibilización y motivación del personal de GARBIALDI, S.A. Se ratifica el compromiso de la empresa con la gestión ética de los recursos humanos, basada en el cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos, la garantía de igualdad en la selección y tratamiento del personal, sin diferencia de sexo, grupo étnico o cualquier otra condición social, la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y la atención a sus necesidades y satisfacción de sus compromisos.

8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

8.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA, PROVEEDORES Y/O CONSUMIDORES

Uno de los pilares básicos de GARBIALDI, S.A. es mejorar los procedimientos de prestación de servicio de modo que podamos satisfacer las necesidades actuales, pero sin comprometer el bienestar de las generaciones futuras debido a un manejo inadecuado o irresponsable de los recursos existentes. Además, contribuimos a mantener el estado de bienestar del personal que trabaja con nosotros generando empleo.

El pago de los salarios, el abono de los impuestos y de seguridad social hace que nuestros servicios generen una riqueza y estabilización social. Para conseguir todo esto es vital la buena comunicación entre todas las partes interesadas.

PARTES INTERESADAS INTERNAS	PARTES INTERESADAS EXTERNAS
• Accionistas • Gerencia • Trabajadores • Sindicatos y Comités de Empresa	• Clientes • Usuarios • Proveedores • Subcontratas • Administración Pública • Comunidades del Entorno • Competencia

PARTE INTERESADA (Azules y Verdes)	Análisis de la parte interesada
TRABAJADORES	La gran parte de la plantilla de GARBIALDI, S.A. es personal subrogado o muy experimentado en las tareas que realiza, siendo de un gran valor el conocimiento que tiene de las metodologías de trabajo.
CLIENTES	El nivel de exigencia en el cumplimiento de frecuencias y otros requisitos es cada vez más elevado. Madrid y Valencia están consiguiendo fidelizar a los clientes. Hay servicios en los que no sabemos el grado de satisfacción del cliente
PROVEEDORES	Los proveedores son de confianza y responden bien a las expectativas de entrega y calidad. Grandes aliados para la implantación de dosificadores. Como generalmente los trabajos son adjudicados mediante licitación pública, normalmente no se tiene posibilidad de selección de productos. Sin embargo, cada vez que es posible, se trata de utilizar productos lo más respetuosos posibles con el medio ambiente.
SINDICATOS	Dependiendo del comité, la implicación con la empresa es mayor o menor. En temas de seguridad su interés y conocimiento es alto, pero medioambientalmente no hay una gran concienciación.
USUARIOS	Los usuarios tienen una relevancia importante porque transmiten en el boca a boca la opinión sobre cómo ven los centros o lugares donde desarrollamos las actividades. No se han recibido quejas ni peticiones de información.

8.1.1. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y PARTES INTERESADAS

Al igual que sucedió el año pasado, para el año 2023 se mandaron las solicitudes para la medición de la satisfacción del cliente a través de la plataforma de Google Drive.

De los clientes muestreados, durante este año 2023, no se ha llegado ni a un 10 % de participación, entendiendo que igual no estamos contactando con el interlocutor adecuado.

Actualmente, en estas fechas, estamos a la espera de 67 respuestas por recibir.

Desde la Dirección y el Departamento Técnico se anima, sobre todo, a los encargados, a intentar que los clientes den respuesta a las solicitudes enviadas. Si somos capaces de aumentar la muestra de encuestas, podremos trabajar en nuevas líneas de manera más concreta, aunque tenemos bien claro que la cabeza de muchos de nuestros clientes, en estos momentos, se encuentra en otros asuntos de interés.

Los aspectos peor valorados:

- Adecuación de nuestra oferta a lo solicitado.
- Cumplimientos con los plazos y frecuencias acordados.

Por otro lado, los aspectos mejor valorados son:

- Nuestra respuesta para solucionar problemas con rapidez y eficacia
- Profesionalidad de nuestro personal.

Hay que continuar mejorando con el Proceso de Producción y la sistemática para nuestro Control operacional en los servicios, tanto en calidad como en medioambiente y prevención, y apostar por la inspección y visitas a los servicios como metodología para el aseguramiento del cumplimiento de los requisitos tanto del Cliente como del SGI.

Este aspecto se ha tratado en reuniones de coordinación y dirección y se considera prioritario mantenerlo durante el 2024, sobre todo a través del cuadro de mando. Estas dos herramientas van a proporcionar un mayor control sobre los expedientes y sobre los servicios, evitando, sobre todo, la pérdida o falta de información cuando un servicio pasa de un compañero a otro.

Desde el Departamento de Prevención se siguen recibiendo muchos Requerimientos e inspecciones de la Administración, pero a todas ellas se da respuesta. Muchas de las incidencias al respecto vienen relacionadas con la disponibilidad de EPI´s en los puestos de trabajo. Una plantilla desmotivada es más propensa a sufrir el problema del absentismo, y con la situación actual que estamos viviendo más aún, por eso se considera que realizar formación a todo el personal es fundamental, así como una correcta gestión de los equipos de protección para garantizar la disponibilidad de los mismos.

Las quejas e incidencias de Clientes, las resuelven los supervisores de manera inmediata, motivo por el cual no es muy normal que lleguen no conformidades relevantes al departamento técnico para su análisis y posterior tratamiento. Evidencia de ello es el número de no conformidades abiertas durante el periodo de análisis.

De todos modos, la importancia de analizar situaciones anómalas asociadas a la gestión de nuestros servicios, se ha vuelto a trasladar a los responsables de departamento, haciendo ver que la detección de posibles no conformidades ayudan como herramienta del sistema a la mejora de la calidad de nuestros servicios y de la gestión de los mismos a nivel interno.

8.1.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El proceso de evaluación de proveedores se ha llevado de manera correcta durante el año 2023.

Durante el año 2023, se ha seguido trabajando en el proceso de compras y evaluación de proveedores, con la finalidad de que mejore la comunicación entre el Departamento de compras y el Departamento técnico y, en todo momento, mantener el listado de proveedores homologados al día.

Hemos procedido por tanto a reevaluar anualmente a todos los proveedores considerados críticos a la espera de poder realizar una reevaluación más exhaustiva durante este año.

Con respecto a dichas incorporaciones de nuevos proveedores, estos se han centrado mayormente en proveedores de EPI´s o talleres concertados para el mantenimiento de ciertos vehículos.

Debemos destacar también, que durante el año 2023 no se han detectado incidencias relevantes en materia de gestión de compras, motivo por el cual, hemos intentado mantener la misma cartera de proveedores que en 2022.

8.2 INFORMACIÓN FISCAL

8.2.1. BENEFICIOS

BENEFICIOS	
2022	2023
3.494.625,26	4.877.225,65

8.2.2. IMPUESTOS

IMPUESTOS	
2022	2023
464.751,44	782.149,43

8.2.3. SUBVENCIONES

SUBVENCIONES	
2022	2023
162.077,46	290.535,18

Garbialdi

ANEXO

CORRESPONDENCIA CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 E INDICADORES GRI

INDICADOR L11/2018	VINCULACIÓN CON INDICADOR GRI	PÁGINA CON ESTADO DE LA INFORMACIÓN
Información General. Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocios del grupo	101-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización	Pág. 3
Presencia geográfica	102-3 Ubicación de la sede	Pág. 3
	102-4 Ubicación de las operaciones	
	102-6 Mercados servidos	
Objetivos y estrategias de la organización	-	Pág. 3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futuro evolución	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 5-7
General		
Mención en el informe al marco de *reporting* nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Pág. 5-7

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información General		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 7
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 7-11

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información General		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 7
Información Detallada		
Información general detallada		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	Pág. 7
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	Pág. 9-11
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	Pág. 7
Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	Pág. 9-11
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	Pág. 9-11
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	205-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Pág.9-11
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen. 301-2 Insumos reciclados.	Pág. 11

Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido. 303-2 Gestión del agua y los impactos derivados de los vertidos. 303-3 Captación del agua. 303-4 Vertido de agua. 303-5 Consumo de agua.	Pág.13
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Pág. 13-17
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág. 13-17
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	Pág. 13-17
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág. 13-17
Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág.16
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	Pág.16
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pág.16
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	Pág. 17
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Pág. 17

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Información General		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 17-23
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internaciones de referencia utilizados para cada materia	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 17-23
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 17-23
Información Detallada		
Empleo		
Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 17-23
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 17-23

Empleo		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	Pág. 17-19
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	Pág. 17-19
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Pág. 17-19
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág. 17-19
Implantación de políticas de desconexión laboral	-	Pág. 17-19
Empleados discapacitados	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 17-19
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	-	Pág. 17-19
Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Pág. 17-19
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	Pág. 17-19
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Pág. 20-21

Salud y seguridad		
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Pág. 20-21
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Pág. 21
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 21
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Pág. 21
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 22
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 22
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	Pág. 23
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	Pág. 24-26
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	Pág. 24-26

Igualdad		
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 24-26

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS		
Información General		
Una descripción de las **políticas** que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 32 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.
Los **resultados de esas políticas**, debiendo incluir **indicadores** clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 32 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.
Los **principales riesgos** relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los **procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos** de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales **riesgos a corto, medio y largo plazo.**	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 32 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.

Información Detallada		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Información General		
Una **descripción de las políticas** que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación. Certificación en Compliance Penal
Los **resultados de esas políticas**, debiendo incluir **indicadores** clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación. Certificación en Compliance Penal
Los **principales riesgos** relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los **procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos** de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los **impactos** que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales **riesgos a corto, medio y largo plazo.**	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación. Certificación en Compliance Penal
Información Detallada		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación. Certificación en Compliance Penal

	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Información Detallada		
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 33 Certificado SG21 emitido por Adok Certificación.

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Información General		
Una **descripción de las políticas** que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 34-36
Los **resultados de esas políticas**, debiendo incluir **indicadores** clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 34-36
Los **principales riesgos** relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los **procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos** de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los **impactos** que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 34-36

mismos, en particular sobre los principales **riesgos a corto, medio y largo plazo.**		
Información Detallada		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 34-36
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Pág. 34-36
Las acciones de asociación o patrocinio	-	Pág. 34-36
Subcontratación y proveedores		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	Pág. 34-36
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	Pág. 34-36
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pág. 34-36
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Pág. 34-36

Consumidores		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente	Pág. 34-36

RESPECTO A INFORMACIÓN FISCAL		
Información General		
Los beneficios obtenidos	201-1 valor económico directo generado y distribuido	Pág. 36
Los impuestos sobre beneficios	201-1 valor económico directo generado y distribuido	Pág. 36
Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida por el Gobierno	Pág. 36