

20
24



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GARCIDEN

ÍNDICE

1/ Corporación GARCIDEN	03
2/ Sobre el informe	04
2.1/ CONTENIDO MÍNIMO DEL EINF	
2.1.1/ Modelo de negocio	04
2.1.2/ Información sobre cuestiones ambientales	08
2.1.3/ Cuestiones sociales y relativas al personal	14
2.1.4/ Información sobre el respeto de los derechos humanos	33
2.1.5/ Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	34
2.1.6/ Información sobre la sociedad	35

1 / Corporación

GARCIDEN es una empresa española con más de 25 años de experiencia en el mercado y cuenta con dos líneas de negocio: alimentación y logística. La marca **AD Pescado y Marisco** comercializa pescado y marisco, y **ADLOGISTICS** para los servicios de transporte y distribución de mercancías por carretera a nivel europeo.

La calidad del producto, la exactitud en el servicio, así como la **responsabilidad social** y medioambiental, son los principales pilares en los que se sustenta la compañía. La implicación y compromiso de más de **541 profesionales** hacen que **GARCIDEN** sea un referente y un actor principal en los **mercados nacionales e internacionales** donde está presente.

La empresa tiene dos líneas de negocio:



Alimentación: AD Pescado y Marisco, que ofrece más de 150 especies entre productores frescos, congelados y elaborados. La selección de estos productos y procesos de calidad se realiza diariamente.

ADLOGISTICS

Logística: ADLOGISTICS cuenta con varias sedes (Vera, Massanes o Cesena, entre otras) y una extensa flota de vehículos refrigerados que están equipados con las últimas tecnologías para garantizar el control sanitario y la cadena de frío en todo momento. A fecha 31/12/24 la flota era de 214 cabezas tractoras y 278 remolques, de los cuales 7 son bañeras.



2 / Sobre el Informe

Según la ley 11/2018 estarán obligadas a formular el Estado de información no financiera (EINF), las empresas que superen los 250 trabajadores, y además excedan 1 de los 2 siguientes límites:

- Activo > 20 millones de €
- Cifra de negocios > 40 millones de €

El **EINF** debe ser presentado a la junta general de accionistas junto con las cuentas anuales para su aprobación y publicación posterior, acompañados del informe del auditor de cuentas y el informe de verificación externa.

Los grupos que elaboren el **EINF** consolidado tendrán la obligación de publicarlo en la página web siendo accesible y de forma gratuita al público dentro de los 6 meses posteriores al fin del año financiero y durante un periodo de 5 años (BOICAC N° 125/2021 Consulta 3).

2.1/ CONTENIDO MÍNIMO DEL EINF

El presente **Estado de Información no Financiera** cubre las exigencias derivadas de la entrada en vigor de la nueva normativa, y ha sido preparado utilizando los estándares GRI. Aunque se presenta por separado, forma parte del informe de gestión de **GARCIDEN**.

Siguiendo los estándar GRI (Global Reporting Initiative) en los que basaremos el EINF, estos son los contenidos:

2.1.1/ Modelo de Negocio

GARCIDEN, S.L. cuenta con dos líneas de negocio: alimentación, bajo la marca AD PESCADO Y MARISCO y logística, bajo la marca **ADLOGISTICS. GARCIDEN** cuenta con varias sedes: **VERA** (principal), **ALCALÁ DE GUADAÍRA, MASSANES** y **CESENA (ITALIA)**. Con la marca **AD PESCADO Y MARISCO** servimos al mercado nacional, Alemania, Bélgica, Cabo Verde, Croacia, Fin-

landia, Francia, Italia, Malta, Portugal, Reino Unido y Rumanía, entre otros nuestra amplia gama de pescado fresco, elaborado y congelado; y la marca **ADLOGISTICS** es la encargada de distribuir por toda Europa una gran variedad de mercancías, tanto en carga completa como grupaje, teniendo Italia, islas incluidas, como nuestro principal mercado. En **2024** la facturación fue de más de **80M€** y da **empleo directo a 541 personas**.

Estructura



Riesgos

Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Estrategia
Externos		
Económico-políticos	Legislación y globalización	Proyectos a corto plazo y control de costes
Clientes	Menor número de empresas y/o menor facturación de clientes	Diversificación de productos y servicios y apertura nuevos mercados
Competencia	Que otras empresas obtengan lo que nosotros no podemos	Promover la mejora continua: certificaciones, formaciones, etc.
Internos		
Tecnológico	Adaptación a las nuevas tecnologías	Promover el desarrollo tecnológico
Personal	Falta de personal en algunas categorías	Jornada a turnos (mañana o tarde) en algunas categorías, total libertad en la elección de vacaciones, aportaciones a plan de pensiones interno, construcción de edificio camioneros en Massanes para su descanso e higiene, etc.

Oportunidades

En las últimas décadas se han observado cambios en los hábitos de consumo, buscando opciones prácticas, sencillas y rápidas. En este contexto nos encontramos con que aparecen nuevas oportunidades de mercado:

- **Línea de negocio de venta de pescado:** el cliente reclama cada vez más que se le sirva limpio y eviscerado, y envasado. Crecimiento con pescaderías propias, en la actualidad contamos con 3: Antas, Mojácar y Pulpí, todas ellas en la provincia de Almería, y en gran superficie tanto en pescado fresco como elaborado y envasado. Esta línea cuenta con la certificación IFS FOOD, la más completa y reconocida en el sector agroalimentario. La última auditoría fue el 30/07/24 con una nota de **98,09%** y un nivel: higher level. En este año 2024 también nos hemos certificado conforme al protocolo PE-EXP REV 4 CCVE para la exportación a países terceros con requisitos diferentes a los intracomunitarios, nivel 3 del SAE con fecha de emisión el 13/06/24 y con fecha 12/08/24 obtenemos el certificado MSC, cuando veas algún producto pesquero que lleve el sello azul, puedes tener la seguridad de que procede de una pesquería sostenible que cumple con el Estándar de Pesquerías de MSC y de que, a su vez, las empresas que lo comercializan cumplen con nuestro Estándar de Cadena de Custodia en materia de trazabilidad.



El certificado MSC nos permite seguir creciendo, principalmente, en nuestra cartera de clientes de la industria conservera, nacional e internacional.

- **Línea de negocio de logística y transporte:** crecimiento con paqueteras y gran superficie, sobre todo en rutas nacionales para minimizar, aún más, los km en vacío. La línea de logística cuenta con la certificación IFS LOGISTICS (última auditoría 18/10/24 con una nota de **99,41%** y un nivel higher level), medición de huella de carbono desde 2018 hasta 2024. El cálculo de la Huella de Carbono de 2024 está previsto auditarlo con BUREAU VERITAS en el mes de mayo/junio de 2025, una vez el MITECO publique los factores de emisión para ese año. En cuanto a la ISO 14001 – Sistema de Gestión Ambiental (SGA), la última auditoría se llevó a cabo los días 25 y 26 de marzo de 2024, estando ya fechada la auditoría de recertificación para el 7 y 8 de abril 2025, también con BUREAU VERITAS. Además, en el año 2022 nos unimos al proyecto LEAN&GREEN, que

es la mayor plataforma europea de colaboración especialmente dirigida a reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro. Se trata de una iniciativa internacional cuyo objetivo es ayudar a las empresas de todos los sectores a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero derivados de las actividades logísticas para alcanzar los objetivos definidos en la Cumbre del Clima en París (COP21) de emisiones neutras en carbono para el año 2050. Nacida en los Países Bajos, Lean & Green cuenta actualmente con presencia en 14 países y más de 600 empresas adheridas en toda Europa, siendo una comunidad europea líder en logística sostenible. El año pasado conseguimos el Premio Lean & Green donde se confirma que el plan de acción ha superado con éxito la evaluación llevada a cabo por EQA.

- **Apertura de una nueva línea de negocio de logística de transporte de áridos;** se compran 7 remolques bañeras para el transporte de yeso, principalmente, desde las canteras de Antas y Sorbas a los puertos de Garrucha, Carboneras y Almería; con esta nueva línea de negocio, que empezamos en mayo del 2021, conseguimos bajar, en cierto modo, la estacionalidad que sufren las exportaciones en el transporte de mercancías por carretera de frutas y verduras los meses de verano.
- **El 2 de abril de 2023 abrimos una nueva línea de negocio:** nos damos de alta como empresa de vehículos de alquiler sin conductor.
- **Servicios de taller;** desde 2017 contamos con taller de reparación de vehículos a terceros con nº REIA 04018184 y ramas de actividad: mecánica, electricidad y electrónica, carrocería y pintura.
- **Apuesta por los conjuntos dúo-trailer,** para un total de 6. Con estas configuraciones se registran reducciones de emisiones de CO2 de entre un 25-30% respecto a los camiones tradicionales. (poned alguna foto de un dúo-trailer).
- **Con fecha 1 de julio de 2024 abrimos una nueva actividad:** comercio al por menor de carburantes para el surtido de vehículos y aceites y grasas lubricantes, con el objetivo de dar servicio, principalmente en Massanes, a la flota que tenemos asociada a la línea de logística.



2.1.2/ Información sobre cuestiones medioambientales

Contaminación

GARCIDEN realiza su actividad con un alto nivel de concienciación con su compromiso de **reducción de emisiones de gases de efecto invernadero**, es por ello que cuenta desde 2020 con una **planta solar** en su sede principal de 1.600 m² de Vera y otra de 500 m² en su sede de Massanes, Girona y desde 2018 a 2023 el **impacto de la huella de carbono se ha reducido en un 4,08%** y del **2023 al 2024 en un 12,39%**. Hay que tener en cuenta que la edad media de la flota de **GARCIDEN** es inferior a los 3 años y un gran porcentaje de nuestros remolques cuentan con paneles solares. Para reducir el consumo de luz las instalaciones cuentan con detectores de presencia en las zonas más comunes y las luces de nuestros centros de trabajo son en su mayoría luces LED.

Economía circular y prevención de gestión de residuos

GARCIDEN subcontrata la gestión, tanto peligrosos como no peligrosos, en sus actividades: cartón, plástico, baterías, chatarra, aceites, etc.; directamente no los reciclamos, es el gestor quien los almacena para posterior reciclado, valoración o recuperación (queda en su mano). A continuación, mostramos detalle de la cantidad retirada en 2024, en kg:

RESIDUO	LER	P/NP*	2020	2021	2022	2023	2024
ACEITES MOTOR	13.02.05	P	15.700	14.700	21.000	17.500	14.000
AEROSOLES	15.01.11	P			25	85	32
ANTICONGELANTE	16.01.14	P	80	220	320	320	230
BATERIAS	16.06.01	P	3.803	1.744	2.377	1.444	5.841
CARCASAS VARIAS MEDIDAS	16.01.03	NP	570	62.254	27.887	34.760	56.008
CARTÓN	20.01.01	NP	5.340	1.200	3.760	3.460	9.300
CARTÓN	19.12.01	NP			220		780
CHATARRA	17.04.05	NP	12.800	35.580	53.300	27.360	17.160
CORCHO	02.01.04	NP	792				
DISOLVENTE	07.01.04	P	80	180	570	380	410
ENV. METÁLICOS CONTAMINADOS	15.01.10	P	170	145	45	45	25
ENV. PLÁSTICOS CONTAMINADOS	15.01.10	P	135	220	425	250	275
FILTROS	16.01.07	P	3.300	1.911	3.200	4.600	3.320
LÍQUIDO DE FRENOS	16.01.13	P	22	30	12	24	11
MADERA	17.02.01	NP	15.000	20.000	6.240	35.067	21.970
PLÁSTICO	02.01.04	NP	19.380	10.760	17.060	19.680	15.480
PLÁSTICO	20.01.01	NP					740
RESIDUOS QUÍMICOS LABORATORIO	16.05.06	P			88	424	107
SEPIOLITA USADA	15.02.02	P	110	20	40	125	21
TRAPOS CONTAMINADOS	15.02.02	P	125	40	35	60	75
VIDRIO CONTAMINADO	15.01.10	P			264	304	169
VIDRIO NO CONTAMINADO	15.01.07	NP			61	198	96
VIDRIO NO CONTAMINADO	16.01.20	NP					252
			77.407	149.004	136.929	146.086	146.302

*P: peligroso y NP: no peligroso

Todos ellos retirados por gestores autorizados, como lo son ECOGESTIÓN Y RECICLADOS DEL SUR, RECICLAJES MUÑOZ SL, MADERAS RUCOMAR SL (última retirada en 2023), JUAN ROS DOMINGO E HIJOS SL, NEUMÁTICOS ADRIÁN MORENO SL y ERTSOL SA.

En Massanes la gestión de residuos lo gestiona RECUPERACIONES MASNOU y se generaron con el código LER 20.03.01 7,12tn en 2022, 34,12tn en 2023 Y 48,08tn en 2024 (hay que tener en cuenta que en Massanes empezamos a trabajar en mayo del 2022).

Desde el año 2023 tenemos contratada la destrucción y reciclaje de papel (código LER 20.01.01) con la empresa DATAERASER, siendo 6.533kg la cantidad reciclada en 2024 entre los centros de Vera y Massanes; en 2023 la cantidad reciclada fue de 3.214kg.

Dentro de los no peligrosos tenemos también los neumáticos que son vendidos para un segundo uso a: HIPERNIKAO DALIA SL, EMA POVEDA SLU y POVEDA MARTÍNEZ JOSÉ ÁNGEL, y que no están contemplados en la tabla de arriba. En 2022 la cantidad de neumáticos reciclados-vendidos fue de 572 (31.460kg aprox.), en 2023 796 (43.780kg aprox.) y en 2024 716 (39.380kg aprox.), pero todos con una segunda vida. Todos nuestros neumáticos usados son vendidos a excepción de los que no se les puede dar una segunda vida, que son retirados por NEUMÁTICOS ADRIÁN MORENO en cooperación con la plataforma SIGNUS para un adecuado tratamiento, en 2022 fueron **27.887kg**, en 2023 **34.760kg** y en 2024 **56.008kg**.

GARCIDEN tiene una serie de clientes y proveedores que gestionan el SANDACH (restos y vísceras de pescado) según su categoría; estos son: TRATAMIENTOS ECOLÓGICOS MARINOS (TRAECOMAR, cliente, gestionado económicamente por HARINAS DE ANDALUCÍA para SANDACH categoría 3), PEPILLOS TRUKING (empresa de transporte subcontratada por TRAECOMAR autorizada para SANDACH categoría 3), HARINAS DE ANDALUCÍA (cliente, SANDACH categoría 3), AMIGÜITOS PET AND LIFE (cliente, SANDACH categoría 3) y GRASAS MARTÍNEZ GONZÁLEZ SL (proveedor, SANDACH categoría 1 y 2). Todas ellas disponen de los registros sanitarios correspondientes.

Durante el año 2024, AMIGÜITOS PET AND LIFE nos realizó una retirada de 88.520,5 Kg de SANDACH categoría 3 y TRAECOMAR unos 78.946 Kg de SANDACH categoría 3 (facturado por HARINAS DE ANDALUCÍA).

Uso sostenible de los recursos

- Debido a nuestra actividad, el consumo de agua es alto. Aun así, cumplimos con todas las normativas locales en cuanto a consumo y vertidos. Detallamos consumo en m³:

AÑO	VERA	MASSANES
2018	11.134	
2019	13.123	
2020	14.102	
2021	16.523	
2022*	15.112	3.349
2023*	17.581	3.120
2024*	16.176	3.468

*en mayo de 2022 incorporamos el dato del centro logístico de Massanes

- En logística contamos con una flota con una media de edad inferior a los 3 años, lo que hace que se mejoren los consumos y se reduzca el consumo de gasoil y, además, contamos con un programa de incentivos para los conductores más eficientes: **Programa CONDUCCIÓN EFICIENTE** donde se premia mensualmente a los mejores conductores de cada marca y premio anual al mejor conductor de cada marca*. En pescado, el consumo de materias primas va ligado al proceso compra venta, es el cliente final el que se hace cargo de la gestión y reciclaje del envase, nuestra labor es compra y venta de pescado fresco y el producto va desde las lonjas a los mercados sin reenvasar y si es elaborado o congelado sale desde el centro de Vera al cliente final.

* Los parámetros a tener en cuenta: consumo, tiempo en ralentí, tiempo en marcha libre, etc. los marca cada una de las marcas: VOLVO, RENAULT, MERCEDES y DAF y es de sus plataformas de donde sacamos la información.

- El control y seguimiento del consumo de energía de los últimos años es el siguiente:

AÑO	CENTRO	RED CONSUMO	SOLAR PRODUCCION	SOLAR CONSUMO	TOTAL*
2018	VERA	1.680.422,00	-	-	1.680.422,00
2019	VERA	1.525.986,00	-	-	1.525.986,00
2020	VERA	1.464.961,00	248.790,90	no hay datos	1.713.751,90
2021	VERA	1.393.304,00	273.586,00	no hay datos	1.666.890,00
2022	VERA	1.317.088,00	268.643,90	no hay datos	1.585.731,90
2022	MASSANES	117.359,00	44.384,59	29.568,00	146.927,00
2023	VERA	1.593.988,00	264.224,30	no hay datos	1.858.212,30
2023	MASSANES	177.131,00	58.155,65	51.645,90	228.776,90
2024	VERA	1.608.099,00	285.557,00	no hay datos	1.893.656,00
2024	MASSANES	218.763,00	42.118,36	37.300,44	256.063,44
		11.097.101,00	1.485.460,70	118.514,34	

*no se tiene en cuenta producción solar de Massanes para este cálculo, sólo consumos.

Origen de los datos:

VERA RED: facturas FENIE ENERGÍA

VERA SOLAR: datos Excel plataforma solar

MASSANES RED: facturas FENIE ENERGÍA

MASSANES SOLAR: datos Kostal Solar Portal

En Vera, las reducciones más evidentes del consumo de red las podemos encontrar en los periodos **2018-2022**, con un **21,62%**; y un **4,3%** entre **2018 y 2024**, mostrando una tendencia positiva hacia la reducción del consumo de electricidad de red en favor de la energía solar, en la que se observa un incremento del **14,78%** en la producción solar desde que se comenzó a registrar en el año **2020**.

Teniendo presente que la empresa está en expansión, aumentado su facturación, activos y número de empleados, estos resultados reflejan un progreso positivo hacia una mayor eficiencia energética y un aumento en la adopción de energía solar en nuestra planta de Vera, lo que demuestra su compromiso con la sostenibilidad y la innovación en el sector energético.

Para Massanes, en el periodo **2023-24** el consumo de red ha aumentado un **23,5%** y el solar ha bajado un **27,78%**. Si comparamos desde mediados de **2022***, que es cuando comienza la actividad en Massanes, y lo extrapolamos al dato final de **2024** vemos una reducción de aproximadamente un **7%** en el consumo de electricidad de red.

AÑO	CENTRO	CONSUMO RED		PRODUCCIÓN SOLAR		CONSUMO SOLAR	
2022*	MASSANES	234.718,00		88.769,19		59.136,00	
2023	MASSANES	177.131,00		58.155,65		51.645,90	
2024	MASSANES	218.763,00	-6,80%	42.118,36	-52,55%	37.300,44	-36,92%

*para poder decir esto hemos multiplicado los datos de 2022 por 2. Son datos estimados.

- Renovación continúa de la flota, instalación de placas solares en remolques (esto sirve para que no se descargue la batería y pueda arrancar aunque lleve tiempo parado, pero emisiones como tal no reduce...igualmente adorna el texto y te ahorra cambiar la batería), detectores de presencia en zonas comunes, mayoría de luces LED y creación de 3 parques solares (propios o de empresas vinculadas) son algunas de las medidas tomadas; la medición de la huella de carbono 2018 a 2024 (auditaremos en mayo/junio de 2025) y el premio LEAN & GREEN demuestra que vamos por el buen camino y estamos reduciendo nuestro impacto en el medio ambiente.

- **GARCIDEN** dispone de una planta solar en su sede principal de VERA (210 kwp y una superficie de 1.600 m² sobre las marquesinas del parking) y en MASSANES (cuenta con una potencia de 48 kwp mediante la instalación de 112 módulos monocristalino 445 Wp sobre estructura auxiliar triangular en el techo de la nave y una superficie de 500 m²).
- Resumen de consumo, en litros, de combustible por año:

CONSUMO COMBUSTIBLE				
AÑO	GASOIL A	GASOIL B	UREA	GASOLINA
2018	5.914.804,98	390.778,54	355.376,91	5.654,66
2019	7.264.679,15	514.930,06	462.757,13	5.910,09
2020	7.773.312,07	590.179,76	413.396,86	6.384,87
2021	7.926.149,00	653.390,86	475.829,40	6.058,84
2022	8.363.527,73	600.238,15	435.406,18	7.859,26
2023	9.654.609,85	897.866,56	444.940,92	9.536,27
2024	10.798.839,59	1.073.215,29	488.264,30	14.219,84

Cambio climático

- **La flota de vehículos** es el elemento más importante de emisiones que tiene **GARCIDEN** y es por ello que ésta se renueva constantemente, estando la media de edad por debajo de los **3 años**. Apuesta de la empresa por los dúo-trailer, contando en la actualidad con 6 conjuntos, que emiten entre un 25-30% menos de CO₂ que un camión tradicional.
- Para la huella de carbono se establece como indicador unitario de actividad los kilómetros totales recorridos por la flota de vehículos.

El indicador para el periodo 2019-2024 da el siguiente resultado:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024* *
Total emisiones (tCO ₂ e)	20.183,52	21.730,28	22.243,98	23.157,00	26.940,86	28.968,16
Total km recorridos	38.190.756	48.311.767	52.287.654	56.827.295	61.507.372	75.491.294
Indicador dato unitario*	0,000528	0,000450	0,000425	0,000407	0,000438	0,000384

*(t CO₂e/ kilómetro recorrido)

** pendiente de actualizar factores de emisión y de auditar (septiembre 2025). La cifra de emisiones corresponde con las tCo₂eq calculadas para las categorías 1+2. Aunque también se conocen, no se reflejan aquí las categorías 3+4+5 (anterior alcance 3) porque se empiezan a tener en cuenta a partir de 2021 y el dato no sería comparable.

Se ha obtenido, por tanto, en este periodo **(desde 2019 al 2024)** una reducción del dato de emisiones relativo, en un **27,39%**. Esta reducción se obtiene principalmente de la mejora progresiva en la eficiencia de vehículos al mantener una estrategia de renovación continua de la flota, sumado a la formación continua de los conductores en materia de conducción eficiente. La verificación del cálculo de huella de carbono para el año 2024 está previsto auditarse con BUREAU VERITAS en septiembre de 2025, los días 10 y 11, una vez que el MITECO publique los factores de emisión para 2024.

ORIGEN DE LA EMISIÓN	RESULTADO (tCO ₂ e)	% TOTAL	% CATEGORÍA
Emisiones asociadas al consumo de combustible móvil (vehículos y maquinaria)	26.584,93	78,25	99,16
Emisiones asociadas al consumo de combustible de combustión fija (grupo electrógeno)	0,05	0,0001	0,002
Emisiones asociadas uso de gases refrigerantes	109,3	0,3217	0,41
Emisiones asociadas al consumo de urea, aceites y grasas en vehículos y maquinaria	115,54	0,3387	0,42
Emisiones por recarga de extintores	0,002	0,0001	0,00001
Total categoría 1	26.809,36	78,91	100%
Emisiones asociadas al consumo eléctrico	131,5	0,39	100%
Total categoría 2	131,5	0,39	100%
Transporte de los empleados	129,69	0,38	100%
Total categoría 3	129,69	0,38	
Compra, uso y gestión a final de vida útil de vehículos	475,01	1,40	6,88
Suministros de combustibles	6.421,48	18,91	93,09
Gestión de residuos	9,13	0,03	0,13
Total categoría 4	6.905,62	20,32	
TOTAL HUELLA	33.976,2	100%	

- Utilización de energías renovables, promover la eficiencia energética (con detectores de presencia en zonas comunes, por ejemplo), fomentar el uso del transporte conjunto hasta y desde los centros de trabajo y gestión sostenible de los residuos.
- La meta a medio plazo sigue siendo la de **reducir en un 20% las emisiones de gases efecto invernadero** (tomando como partida año 2018, siendo este el primer año en

que se mide la huella de carbono y la reducción en este periodo 2018-2022 ha sido de un 11,1%), los medios implementados son, o han sido: **fomento del uso del transporte conjunto**, instalación desde 2020 de más de **2.000 m² de placas solares**, formación y educación en conducción eficiente y gestión de residuos, continua renovación de flota, instalación de **placas solares** en el 80% de los remolques que incrementan la vida útil de la batería y reducen las emisiones CO₂ y el consumo de combustible, etc.

Protección de la biodiversidad

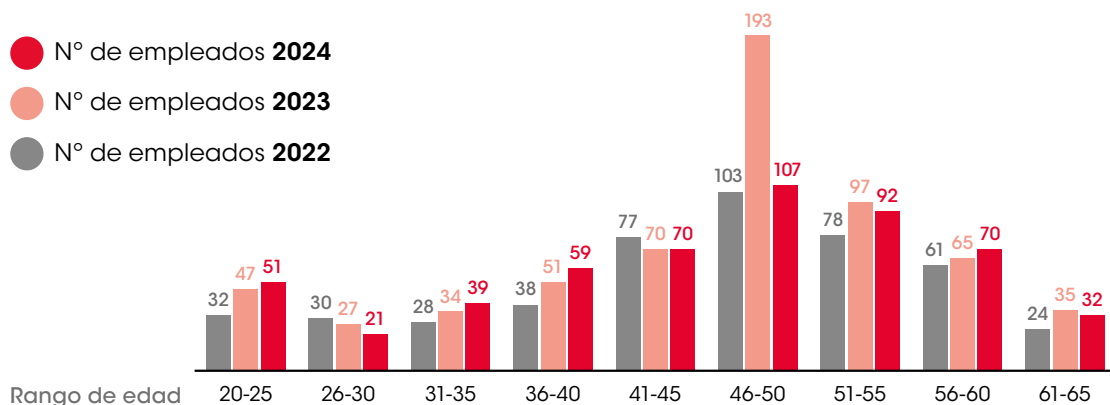
Todas nuestras compras de pescado fresco y congelado proceden de entornos marítimos saludables y de artes de pesca sostenibles y todas ellas pasan los controles de cada una de las cofradías o aduanas para cumplir con los tamaños y los paros biológicos. Unido a ello, y para reforzar aún más este compromiso, desde este año 2024 contamos con la certificación MSC, que garantiza que los productos proceden de pesquerías sostenibles.

2.1.3/ Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

La plantilla de **GARCIDEN** a cierre de 2024 estaba compuesta por 541 personas, de las cuales 79 eran mujeres (un 0,42% más respecto a 2023, un 1,23% más respecto a 2022, un 2,29% respecto a 2021 y un 2,95% más respecto a 2020). En 2023 la plantilla era de 529 personas de las cuales 75 eran mujeres (un 0,80% más que en 2022), en 2022 la plantilla era de 471 personas, de los cuales 63 eran mujeres (un 1,06% más que en 2021), en 2021 la plantilla era de 479 personas, de los cuales 59 eran mujeres (un 0,66% más que en 2020) y en 2020 la plantilla era de 429 personas y 50 eran mujeres.

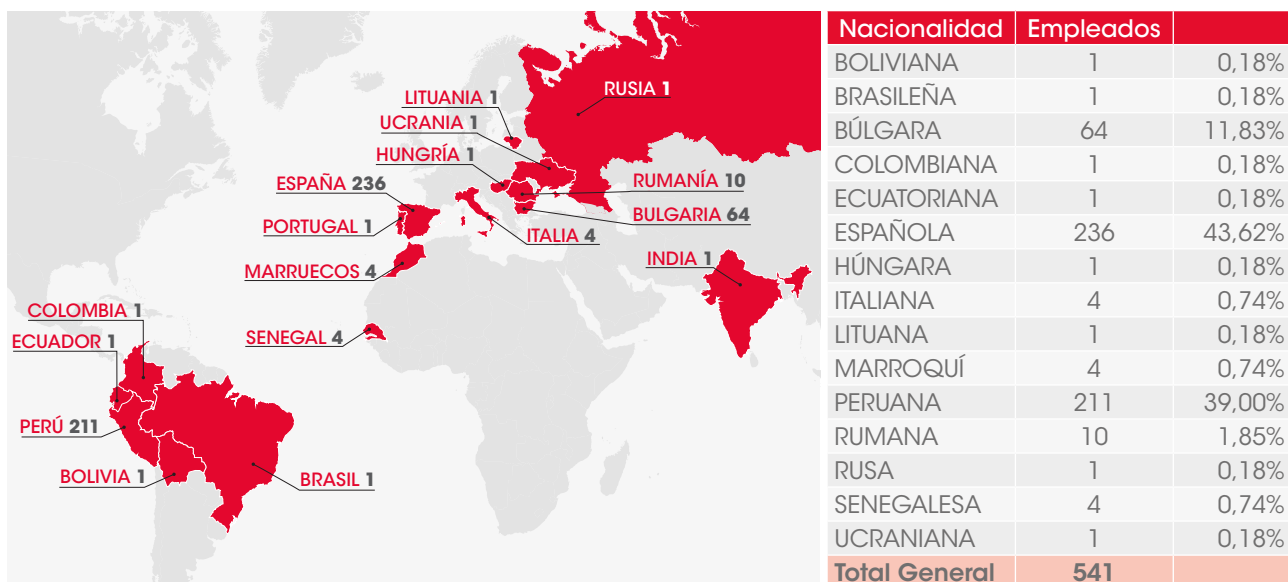
Detalle por rango de edad



La media de edad de **GARCIDEN** es de **45,31**, un 0,41 más joven (en 2023 era de 45,72). En 2022 la media era de 45,81 y en 2021 de 42,16. Esta media de edad tan alta viene marcada por la categoría de CONDUCTOR, que representa el 63,22% de la plantilla de **GARCIDEN**, con una media de edad de 49,38, lo que indica que el sector del transporte de mercancías por carretera está envejecido y que no tiene relevo generacional.

El **100% de los empleados se encuentran ubicado en España**, país en el cual **GARCIDEN** tiene la totalidad de sus instalaciones. El **56,38%** son de nacionalidad extranjera, **un 0,43% más** que en 2023 (hasta 15 componen el equipo **GARCIDEN**, cuando en 2023 eran 14 y en 2022 sólo 9), destacando la peruana, la búlgara y la rumana.

Distribución por nacionalidad



Distribución por categoría profesional

CATEGORÍA	2022		2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gerencia	0	2	0	2	0	2
Dirección	1	2	1	2	1	1
Administración	33	21	38	24	43	26
Control de Calidad	3	0	3	0	3	1
Comercial	7	23	10	21	10	21
Taller	0	5	0	4	0	4
Conductores	9	297	13	327	13	329
Almacén	8	55	7	71	6	74
Limpieza	2	0	3	0	3	0
Mantenimiento	0	1	0	1	0	1
Conserje	0	2	0	2	0	3
Total	63	408	75	454	79	462

El **63,22%** de la plantilla de **GARCIDEN** se encuentra en la **categoría profesional de Conductores**, seguido de **Almacén** con un **14,79%** y de **Administración** con un **12,75%**.

GARCIDEN contaba a cierre de 2024 con **538 contratos fijos** (un 99,45%) de los cuales **79** eran **mujeres** (el 100% de las mujeres son fijas) y **3 contratos temporales** (0,65%), todos ellos hombres, **1 en prácticas** y **2 por internidad** que reemplaza a 2 empleados fijos de la empresa; es importante añadir que a fecha de hoy ambos siguen en la empresa. En 2023 el **99,81%** de los contratos eran fijos y el **0,19%** temporales y en 2022 el porcentaje de contratos fijos era de un **90,66** y el de temporales un **9,34**, es decir, la tendencia y el compromiso de la empresa sigue siendo por el de una plantilla fija.

26 contratos son a tiempo parcial (en 2023 eran 32), es decir, un **4,81%** (en 2023 el porcentaje era de un 6,05), donde los **hombres** representan un **73,08%** y el **46,15%** de estos contratos pertenecen al centro de trabajo de Alcantarilla, Murcia.

GARCIDEN es una empresa comprometida con la diversificación en su plantilla y por ello apuesta por una distribución equitativa por razón de género. Los **contratos indefinidos** vigentes en 2024 fueron de un **100,00%** (79 sobre 79) **mujeres** y de un **99,35%** (459 sobre 462) **hombres**.

Promedio anual de contratos por edad

RANGO DE EDAD	Nº de contratos indefinidos		Nº contratos temporales		Nº contratos a tiempo parcial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-25	13	36	0	2	4	7
26-30	9	12	0	0	0	0
31-35	10	28	0	1	0	4
36-40	9	50	0	0	0	0
41-45	7	63	0	0	1	2
46-50	14	93	0	0	2	3
51-55	11	81	0	0	0	1
56-60	4	66	0	0	0	1
61-65	2	30	0	0	0	1
Total	79	459	0	3	7	19

El **78,03%** de los contratos a tiempo parcial son hombres.

Promedio anual de contratos por clasificación profesional

CATEGORÍA	Nº contratos indefinidos		Nº contratos temporales		Nº contratos a tiempo parcial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gerencia	0	2	0	0	0	0
Dirección	1	1	0	0	0	0
Administración	43	24	0	2	6	2
Control de Calidad	3	0	0	1	0	0
Comercial	10	21	0	0	0	0
Taller	0	4	0	0	0	0
Conductores	13	329	0	0	0	1
Almacén	6	74	0	0	1	15
Limpieza	3	0	0	0	0	0
Mantenimiento	0	1	0	0	0	0
Conserje	0	3	0	0	0	1
Total	79	459	0	3	7	19

El **54,43%** de las **mujeres** con contratos fijos se encuentran dentro de la **categoría Administración** eguido de un **16,46%** de la **categoría Conductor**, y el **71,68%** de los **hombres** en la **categoría Conductor**.

El **78,95%** de los **hombres con contrato a tiempo parcial** se encuentran en la categoría profesional de **Almacén**.

GARCIDEN se adapta continuamente a las **necesidades de sus trabajadores** de cara a su continuidad laboral. Por ello, y para evitar salidas o bajas, ofrece contratos a tiempo parcial y flexibilidad horaria a aquellos trabajadores que se enfrentan a situaciones que les impiden cumplir con las obligaciones y de este modo puedan **seguir desarrollando su actividad y no se vean forzados a trabajar por encima de sus posibilidades** o a perder su empleo.

En 2024 se produjeron **15 despidos disciplinarios**, 9 hombres: 8 en el centro de trabajo de Vera: 1 Mozo de 24 años, 1 Director Comercial de 49 y 6 Conductores de 53, 31, 50, 33, 46 y 43 años y 1 en Murcia: 1 Mozo de 21 años, y 6 mujeres: 4 en el centro de Vera: 2 Mozas de Almacén de 54 y 41 años, 1 Dependienta de 21 y 1 Administrativa de 22 y 2 en Massanes: 2 Mozas de Almacén de 38 y 28 años.

En 2023 (y subsanamos el dato dado en el EINF del año pasado ya que faltaron 2 despidos por contabilizar, los dos en el centro de trabajo de Massanes: 1 Conductor de 45 años y 1 Mozo de 54 años) se produjeron 19 despidos disciplinarios, por tanto actualizamos el dato de

2023 donde se produjeron 19 despidos disciplinarios, 14 hombres: 9 en el centro de trabajo de Vera: 7 Conductores de 51, 53, 47, 50, 60, 48 y 45 años y 2 Mozos de 24 y 30 años y 5 en el centro de trabajo de Massanes: 2 Conductores de 45 y 58 años y 3 Mozos de 60, 54 y 41 años, y 5 mujeres: 4 en el centro de trabajo de Vera: 2 Administrativas de 34 y 44 años y 2 Mozas de Almacén de 67 y 45 años y 1 en el centro de trabajo de Massanes: Administrativa de 38 años. La cifra de despidos disciplinarios aumenta en 5 respecto a 2022, que fueron 12 y todos hombres.

La cifra de despidos disciplinarios disminuye en 4 respecto a 2023; en 2022 fueron 12 y todos hombres.

En **GARCIDEN** promovemos la estabilidad en el empleo y que todos los **salarios estén dentro del rango salarial funcional y por convenio** y que, además, éste sea competitivo en el mercado. Tenemos una **política salarial de no discriminación** y en caso de haber diferencias retributivas se deben a otros factores: formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.

Remuneración media bruta anual por sexo

REMUNERACIÓN MEDIA	Mujeres	Hombres	Total	% 2024	% 2023	% 2022
Hasta 5.000€	0	1	1	0,18	0,95	0,21
5.001€-10.000€	0	6	6	1,11	1,32	4,46
10.001€-15.000€	5	11	16	2,96	2,65	3,18
15.001€-20.000€	2	6	8	1,48	1,70	2,34
20.001€-25.000€	35	78	113	20,89	28,17	26,11
25.001€-30.000€	18	39	57	10,54	11,53	15,50
30.001€-35.000€	6	79	85	15,71	11,72	14,40
35.001€-40.000€	1	96	97	17,93	34,40	28,66
40.001€-45.000€	11	132	143	26,43	6,43	3,82
45.001€-50.000€	0	8	8	1,48	0,00	0,21
+50.000€	1	6	7	1,29	1,13	1,06
Total	79	462	541	100,00	100,00	100,00

El **26,43%** de la plantilla recibe una remuneración media **entre 40.001 y 45.000€**, de los que un **7,69%** son **mujeres**; se ha mejorado respecto a 2023 y 2022 en el que el grueso de la plantilla, un **34,40%** y un **28,66%** respectivamente recibía una **remuneración media entre 35.001 y 40.000€**.

Le sigue con un **20,89%** el rango **entre 20.001 y 25.000€** en los que un **30,97%** son **mujeres**.

El **44,30%** de las **mujeres** se encuentra en el rango entre **20.001 y 25.000€** y el **28,57%** de los **hombres entre 40.001 y 45.000€**; se ha mejorado respecto a 2023 en el que un **29,33%** de las

mujeres se encontraba por encima del rango **25.001-30.000€** y en 2024 es de un **46,84%** y el **52,38%** de los **hombres** se encuentra por encima del rango **35.001-40.000€** y en 2023 era de un **46,04%**.

El año pasado el grueso de la plantilla se encontraba en el rango de **35.001-40.000€** y ahora este rango ocupa la tercera posición; el grueso de la plantilla está, con **26,43%** en **40.001-45.000€**, le sigue con un **20,89%** el rango **20.001-25.000€** y completa el pódium el rango **35.001-40.000€** con un **17,93%**.

Otro dato de interés y que demuestra el compromiso de la empresa para con sus trabajadores es que en 2024 el porcentaje de empleados con una remuneración por encima de **40.001€** es de un **29,21%** cuando en 2023 era de un **7,56%** y en 2022 de apenas un **5,09%**.

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres de la misma categoría y puesto, dividido entre el salario de los hombres y multiplicado por 100.

Fijamos las remuneraciones acordes a los convenios colectivos y/o complementos (por ejemplo, la antigüedad) que no discriminan ni por razones de género ni edad.

No se han contemplado las categorías de Gerencia, Taller, Limpieza, Mantenimiento y Conserje por ser todos los empleados del mismo género.

Coste medio por categoría profesional

CATEGORÍA	Coste medio anual. Mujeres	Coste medio anual. Hombres	% 2024	% 2023	% 2022
Dirección	71.157,60€	65.351,28€	-8,88	-193,60	-181,49
Administración	24.716,44€	26.896,14€	8,10	-0,30	3,59
Control de Calidad	26.080,12€	21.862,08€	-19,29		
Comercial	25.608,67€	37.353,54€	31,44	27,13	27,03
Conductores	37.914,41€	36.757,86€	-3,15	-6,49	-2,79
Almacén	21.096,32€	21.010,00€	-0,27	-4,79	-3,41
PROMEDIO Total	41.314,71€	41.852,18€	1,28	-31,44	-29,16

En 2023 y 2022 no se contempla la categoría de Control de Calidad ya que el departamento estaba compuesto únicamente por mujeres.

La brecha salarial de género promedio por hora de 2024 es de **1,28%**, es decir que, por hora, en promedio los hombres ganan un **1,28%** más que las mujeres por hora de trabajo.

La brecha se ha reducido y prácticamente es nula respecto a 2023, que era de un **-31,44%**. Recordamos que en 2022 era de un **-29,16%** y en 2021 de un **-12,53%**.

Esto demuestra, una vez más, el compromiso de **GARCIDEN** con sus empleados y con la igualdad de género.

En **GARCIDEN** seguimos un **estricto cumplimiento de las leyes establecidas a este respecto**: descansos mínimos entre jornadas, descansos de media hora para desayunar y descansos de mínimo una hora para comer sin acceso al ordenador, "desconexión online" fuera de la jornada laboral e implantación de medidas para asegurar que el trabajo se lleva a cabo exclusivamente en el puesto de trabajo, y promoviendo políticas en algunos casos van más allá que la propia legalidad a través del programa **GARCIDEN IN-FORMA**, donde fomentamos el compañerismo y la generación de equipo con diferentes actividades.



En **GARCIDEN** otorgamos un **trato igualitario a todas las personas** sin hacer ninguna discriminación por razón de sexo, edad, etnia, raza, o discapacidad, entre otras. En la actualidad buscamos poder ampliar la diversidad de nuestra plantilla en estos ámbitos y a fecha 31 de diciembre contábamos entre nuestras filas con 5 personas (2 menos que en 2023) con una discapacidad superior al 33% (inferior al 65%), todas ellas con contrato fijo y a tiempo completo, que aportan y desarrollan una excelente capacidad profesional. Hay que señalar que desde el 7 de junio de 2024 se nos notifica la resolución favorable sobre solicitud de declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de las personas trabajadoras con discapacidad, expediente AL/DEX/0004/2024, con una validez de 3 años desde la fecha de la notificación de la resolución. Además, participamos activamente con **ASPRODALBA** (ASOCIACIÓN PARA

LA PROMOCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL LEVANTE ALMERIENSE) mediante una aportación mensual y en marzo de 2024 nos convertimos en patrocinadores del equipo de fútbol que participa en la Liga Inclusiva de Fútbol de Almería donde acabaron en una más que merecida tercera posición fomentando el deporte inclusivo y desde el 24 de mayo de 2022 con **GRUPO OSGA**, con inicio del mismo el 1 de junio, que se dedica a la inclusión laboral y social de personas discapacitadas mediante la prestación de servicios auxiliares, por el cual se nos prestan los servicios de control de accesos de la sede de Massanes las 24 horas del día los 365 días del año, en 3 turnos de trabajo, y de servicios de limpieza de manera puntual. En 2024 el volumen de facturación fue de **120.179,49€** (en 2023 el volumen de facturación fue de **117.881,01€** y en 2022 **76.268,80€**).

Además, desde finales de año 2023 implantamos en la web una herramienta de cumplimentación de la accesibilidad web. Esta herramienta, permite a usuarios con diferentes discapacidades, activarla para que la web se adapte a ellos y les permite navegar correctamente por la misma. Es una herramienta que utiliza la IA para hacer dicha adecuación, con esta acción ayudamos a, entre otras cuestiones, reducir la brecha digital y hacemos que nuestra web sea inclusiva para otras personas. En 2024 se renovó la licencia de uso anual.

Puedes ver la herramienta en nuestra web identificada con este icono:



Disponemos de un **Protocolo de uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (protocolo de desconexión digital)** desde junio de 2021, que establece las normas y criterios para el uso responsable y seguro de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) dentro de la empresa, en cumplimiento de la legislación española sobre protección de datos y derechos digitales, garantizando la intimidad de los trabajadores. Este documento regula la asignación, utilización y control de equipos informáticos y dispositivos móviles, prohíbe usos personales o no autorizados, define procedimientos para la instalación de software, almacenamiento de información, copias de seguridad y protección de datos, y detalla las obligaciones tanto de los empleados como de la empresa para preservar la seguridad, confidencialidad y correcto funcionamiento de los recursos digitales, incluyendo medidas disciplinarias ante incumplimientos y la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los criterios de uso.

La empresa reconoce y promueve el derecho a la desconexión digital, conforme a la norma-

tiva vigente, estableciendo que los trabajadores no están obligados a responder comunicaciones laborales fuera de su horario salvo casos de urgente necesidad o grave perjuicio para la empresa. No se espera ni se incentivará la respuesta fuera de la jornada, y durante vacaciones, permisos o bajas, el puesto será cubierto por otra persona para garantizar la continuidad del negocio. Solo en situaciones excepcionales y justificadas podrá requerirse la atención fuera del horario, limitándose a instrucciones claras y breves. Además, la empresa fomenta el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, implementa un plan de formación para sensibilizar sobre la desconexión digital y prohíbe sancionar a los empleados por ejercer este derecho, asegurando que su desarrollo profesional no se vea afectado por ello.

Organización del trabajo

Somos conscientes de la importancia de mantener un **entorno de trabajo saludable**, y que en términos de gestión del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso (descansos durante la jornada, vacaciones, excedencias, etc.) permita a sus trabajadores disfrutar de horas para su ocio personal. Todo ello sin incurrir en una carga de tiempo de trabajo muy concentrada, que pudiera afectarle a nivel personal, y que por el contrario sea suficiente para permitirles cumplir con sus obligaciones laborales.

La jornada semanal se realiza de lunes a sábado y se distribuye en régimen de jornada partida y continua; con carácter general el horario de jornada partida es de lunes a viernes de 07:00 a 14:00 y otro turno de 14:00 a 20:00, viniendo un sábado por la mañana sí y otro no (coincidiendo con el turno de tarde) de 08:00 a 14:00, esta jornada se va alternando siempre todas las semanas entre compañeros que coinciden en funciones, otra jornada se realiza de 07:00 a 15:00 de lunes a viernes (únicamente contables y administrativos); y luego tenemos la jornada partida, que va de 08:00 a 13:30 y de 16:00 a 18:30 de lunes a viernes. Los/as trabajadores/as deben estar en sus lugares de trabajo e iniciar su labor a la hora señalada, se debe de marcar fichaje tanto en el inicio y fin de la jornada en horario de mañana como de tarde, así como las salidas del mismo sea por el motivo que sea, es decir, se fichará la entrada y la salida tantas veces como sea necesario. Si por fuerza mayor u otra causa, el trabajador/a no puede registrar su asistencia (rotura aparato, marcación errónea, etc.), debe ponerlo de forma inmediata, por cualquier medio en el que quede constancia, en conocimiento de su superior y de RRHH, para su justificación y posterior validación subsanada la incidencia. Para el registro de jornada se da la opción de aplicación (WOFFU) en el móvil y/o equipo de trabajo o formato papel en la que el empleado se hace responsable de su registro diario; los accesos a la nave principal de manipulado cuentan con controles de acceso en todas las puertas para garantía FOOD DEFENSE que sirven a su vez para el registro de la jornada, lo mismo ocurre con el personal de taller; el resto de departamentos cuentan también con

controles de acceso.

El personal dispone de un descanso diario de treinta minutos en horario de mañana y tarde, los cuales se computan como tiempo efectivo de trabajo. En jornada completa el descanso destinado para la comida es de **150 minutos**, que tendrá lugar entre el fin del horario de mañana con el correspondiente fichaje de salida y el inicio del horario de tarde con fichaje de entrada.

Con el fin de flexibilizar la entrada y salida al puesto de trabajo y sin perjuicio al buen funcionamiento de cada puesto, **se establece un margen, tanto para la entrada como para la salida, de 45 minutos** a excepción del puesto de Conserje que debe de cumplir con el horario establecido salvo autorización previa y justificada.

Se consideran **no laborables los domingos y los festivos que disponga el calendario laboral** de cada centro de trabajo.

Los descansos deben realizarse fuera del puesto de trabajo o bien en los lugares habilitados por el centro para ello (cocinas o comedor). Está totalmente prohibido desayunar y/o comer en el puesto de trabajo.

El **personal disfruta anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidas** y la planificación corresponde a los responsables de área y se fijan de mutuo acuerdo entre ellos. El periodo de vacaciones de la línea de negocio de logística fue de la semana 19 a la 42 y de la línea de pescado de la semana 5 a la 24 y de la 38 a la 50. El calendario laboral de cada línea de negocio se encuentra en un lugar visible y de acceso diario por el personal.

Las ausencias, y las faltas de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa y que no estén relacionadas con el desempeño de su trabajo, requerirán la autorización previa de su superior para su registro/validación.

En el supuesto de que no sea posible comunicarlo con anterioridad debe hacerse a la mayor brevedad y debidamente acreditado ante los responsables.

Los trabajadores/as **pueden solicitar la excedencia voluntaria** o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La implantación, desde 2019, de una jornada flexible y continua hace que los días de absentismo no planificados en la empresa sean cero, favoreciendo la conciliación de nuestros empleados.

No obstante, los días totales de absentismo por CC de 2024 fueron de **7.246** (una tasa del 3,41%, siendo la del sector* de un 18,42% y la de cartera* de un 4,88%) y los días de absentismo por CP fueron de **630**. En 2023 los días por absentismo por CC fueron de **3.740** (una tasa del 2,14% siendo la del sector* un 3,64%) y los días de absentismo por CP de **1.507**.

Si comparamos otras referencias, como la incidencia y la duración media, también estamos por debajo de empresas del sector*.

** "sector", para MC MUTUAL, es un conjunto seleccionado de empresas de nuestra cartera que se dedican a una labor similar a la empresa. "cartera" es el conjunto de trabajadores protegidos en MC MUTUAL.*

Conciliación familiar: Jornada laboral con hasta tres opciones de turnos, además del teletrabajo.

Los **permisos de paternidad en 2022 fueron 4 y los de maternidad 2**, en total 454 días (230 de paternidad y 224 de maternidad), en **2023 fueron 4 de paternidad y 4 de maternidad**, en total 635 días (272 de paternidad y 363 de maternidad) y en **2024 fueron 11 de paternidad y 6 de maternidad**, en total **1.582 días** (935 de paternidad y 647 de maternidad).

Salud y seguridad

La actividad de **GARCIDEN** se rige por unas normas de **Seguridad e Higiene**.



En 2020 nos certificamos, en el centro de trabajo de Vera, como espacio cardio protegido al contar con el equipo y personal necesarios para atender de forma rápida y eficaz a personas que puedan sufrir una parada cardiorrespiratoria en el interior de nuestras instalaciones. En el año 2023 se donó un desfibrilador PRIMEDIC mod PAD+mochila a la Policía Local y Protección Civil de Vera y en este año pasado, 2024, se instaló un equipo en nuestra sede de Massanes y se donó otro a la farmacia de María Jesús García en Antas, Almería, ambos equipos son del modelo PRIMEDIC M250 PAD.

Dedicamos todos los **recursos necesarios para asegurar la seguridad y preservar la salud**. Por ello, todos los/as trabajadores/as cuentan con todo el material necesario para desarrollar su actividad con total seguridad.

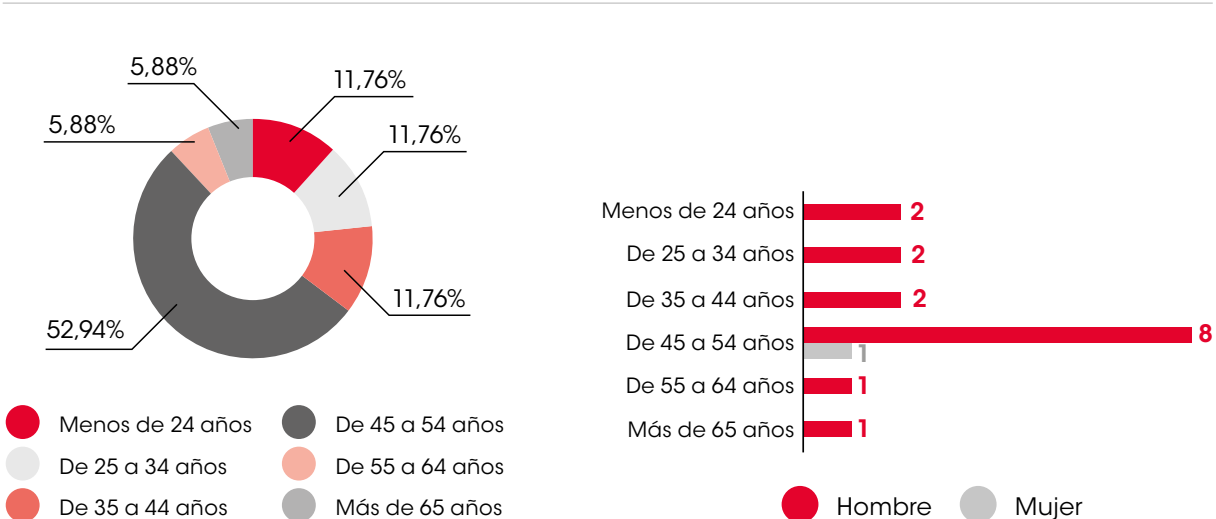
Invertimos en la formación e información de nuestros empleados: espacio cardio protegido, extinción de incendios, formación en manejo de carretillas y transpaletas, etc.

En 2024 hubo **14 accidentes con baja** (tenemos en cuenta la fecha del accidente y no la fecha de la baja, por eso el informe llamado Informe Evolutivo 2024-GARCIDEN SL en pdf. de MC MUTUAL no cuadra con los datos que aquí damos por buenos; hay un empleado que tuvo el accidente en octubre de 2022 y causó baja nuevamente por ese accidente en mayo de 2024, aquí no se contempla y en el pdf. sí, porque el informe de MC MUTUAL tiene en cuenta la fecha de la baja y no del accidente, nosotros sí), de los cuales 12 fueron en el centro de trabajo de Vera, 1 en Alcantarilla (Murcia) y 1 en Massanes (Girona), un **42,86%** menos que en 2023 donde se registraron 20, un **7,14%** menos que en 2022 donde se registraron 15 y un **14,29%** menos que en 2021 donde se registraron 16. Hay que tener en cuenta que el crecimiento de la plantilla de 2024 respecto a 2023 ha sido de un **2,27%** y que el descenso del número de accidentes con baja en la empresa demuestra que las medidas y las formaciones, entre otras acciones, que se imparten a los empleados están dando sus frutos.

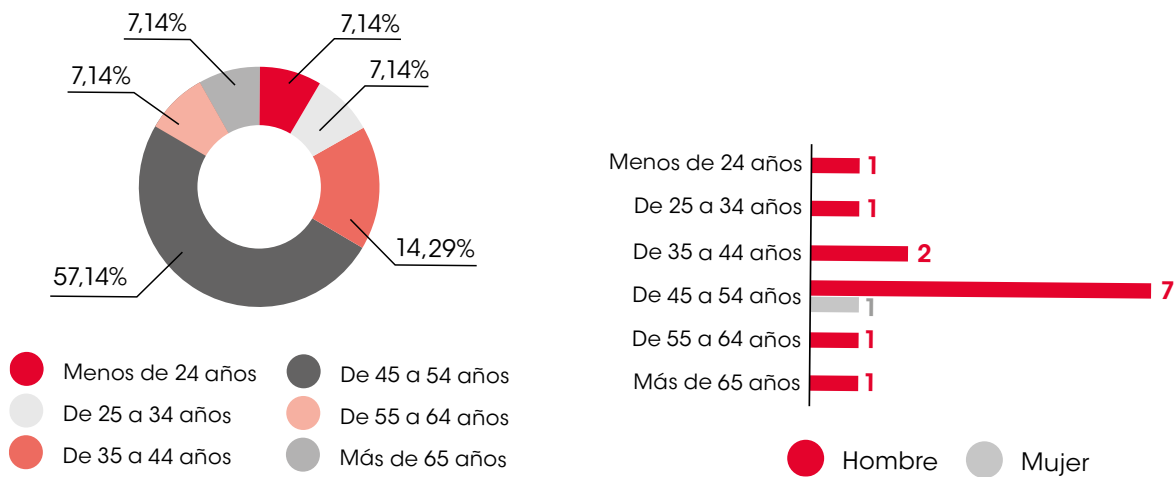
Siniestrabilidad

Contingencias profesionales (AT + EP): 17		
	CP con baja 14	CP sin baja 3
	Accidentes de trabajo	Accidentes de trabajo
	13	3
	1	0

Tramos de edad

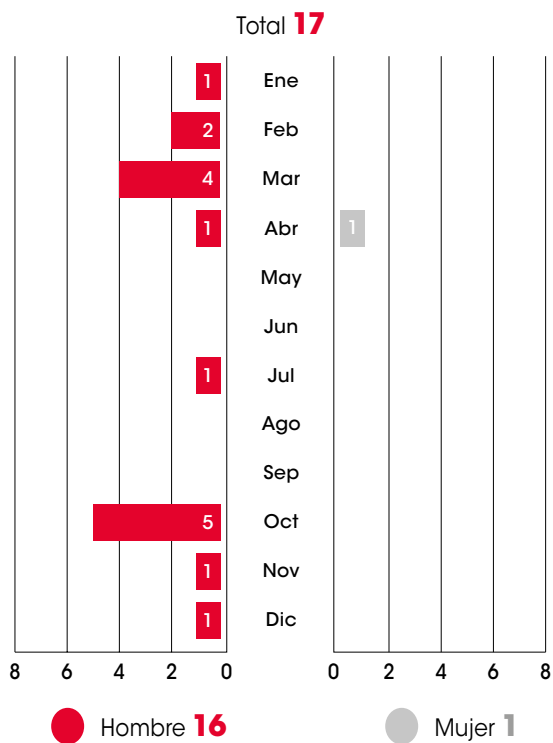


Tramos de edad con baja

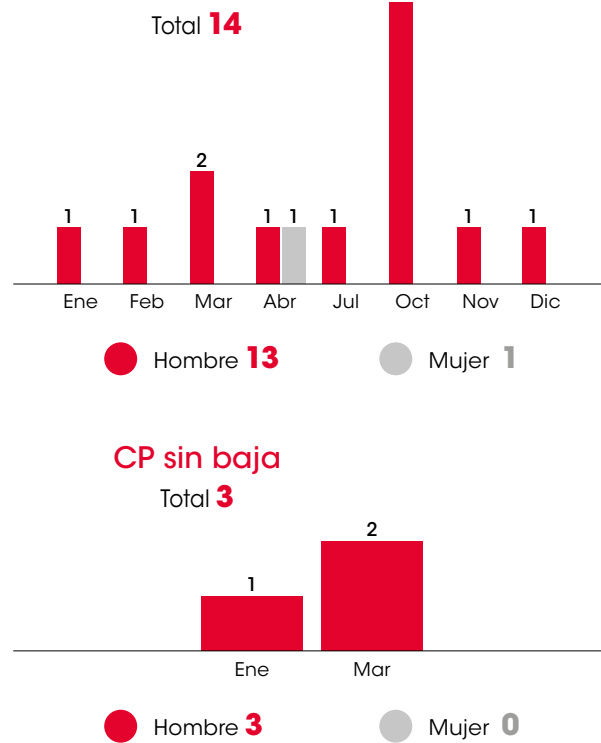


Distribución mensual

Contingencias Profesionales



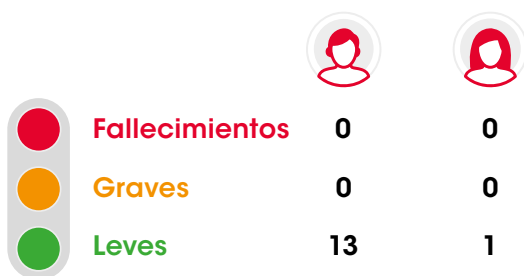
CP con baja



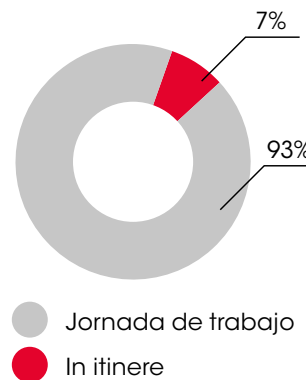
Total accidentes con baja



Gravedad

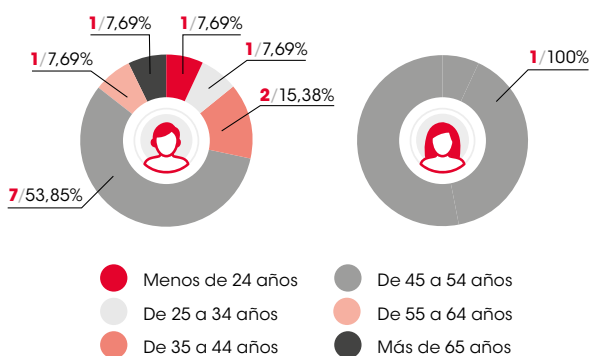


Lugar del accidente



Accidentes con baja en jornada de trabajo

Tramos de edad





C.N.O.

Conductores	10	10	71,43%
Vendedores	0		0%
Mozo almacén	4	3	28,57%
Mecánico	0		0%

El **71,43%** de los accidentes con baja corresponde a Conductores (un 63,22% de la plantilla está formada por esta categoría) y el **28,57%** a mozos (un 14,79% de la plantilla). En 2023 los accidentes con baja de conductores fueron un 70,00%, en 2022 un 78,57% y en 2021 un 75,00%; estos porcentajes tan altos en esta categoría se deben al peso que tiene en el total de la composición de la plantilla de **GARCIDEN**.

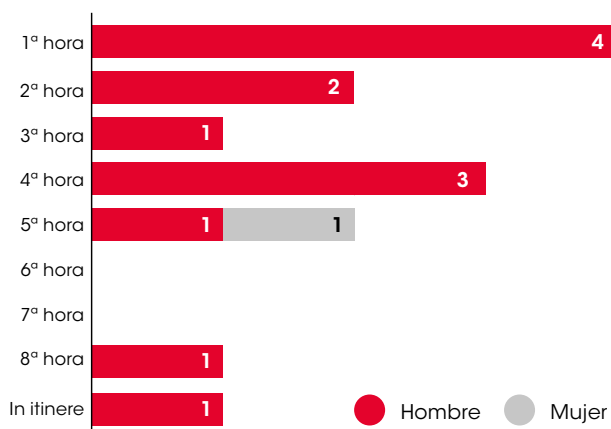
Contrato

CONTRATO			TOTAL	%
Eventual	0	0	0	0,00%
Indefinido	13	1	14	100,00%

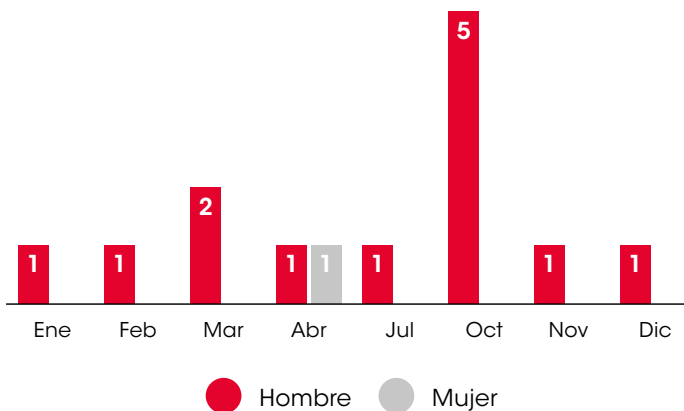
Antigüedad



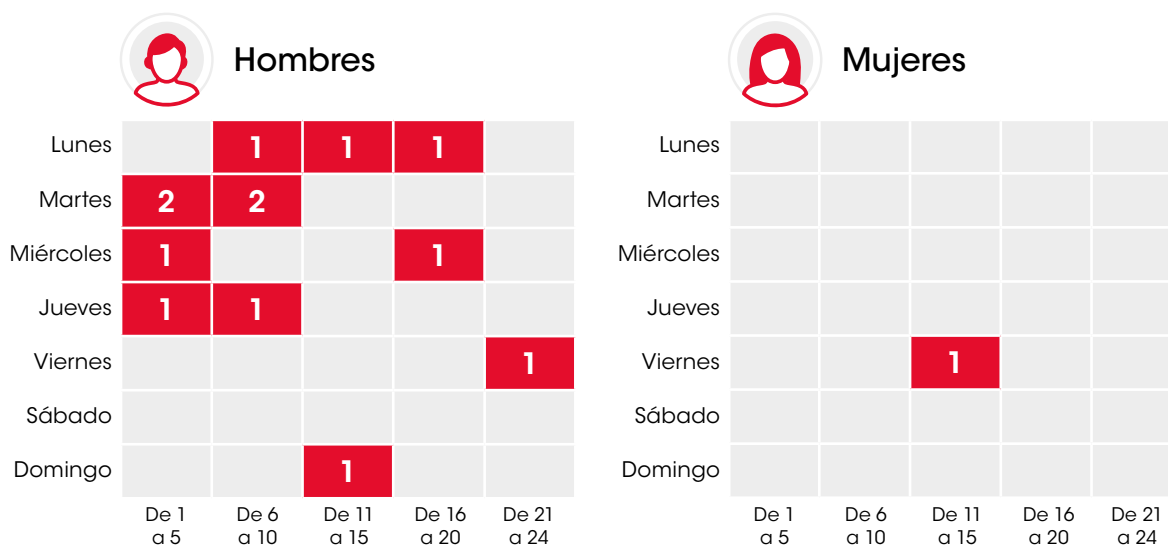
Hora de la jornada



Distribución mensual



Distribución temporal (por día de la semana y hora del día)



En materia de salud, ofrecemos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores/as a cargo de la empresa y que se realiza dentro de la jornada laboral, aunque no le corresponda ese plazo en su categoría profesional.

Hasta la fecha de hoy no hay, ni ha habido, enfermedades desarrolladas por el trabajo.

Relaciones Sociales

GARCIDEN funciona como una cascada invertida: cada línea de negocio tiene su responsable y es éste quien se comunica con el Director General para trasladarle los problemas, necesidades o inquietudes de los trabajadores de su área para que se tomen medidas al respecto.

- El 100% de los trabajadores está cubierto por convenio colectivo. En 2024 se aplican 6 convenios colectivos, al igual que en 2023 y 2022:
 1. Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su Provincia.
 2. Convenio Colectivo del Comercio en General para Granada y su Provincia.
 3. Convenio Colectivo Regional de Mayoristas de Alimentación de Murcia.
 4. Conveni Col·lectiu de Treball de Tracció Mecànica de Mercaderies i Logística de la Província de Girona.
 5. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Dependencia Mercantil, Almería.
 6. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Almería.

Formación

En **GARCIDEN** somos conscientes de la **importancia de la formación/educación** y de su efecto en la empresa y, por ende, en la sociedad; es por ello que fomentamos el aprendizaje continuo, detallamos la inversión realizada en 2024:

Categoría	Inversión	Horas	Horas	Modo
CAP/Conductores	367,40€	35	1*35 h	
CAP/Conductores	900,00€	96	3*32 h	
Clases Permiso de conducción C+E/Conductores	537,16€	10,79	13*0,83 h	
Canjes C+E*/Conductores	65.010,00€	48	24*2 h	
Soporte vital básico y manejo de desfibriladores/General	1.046,18	48	24*2 h	
Clases Permiso de conducción C/Mozos	2.354,00€	160	2*80 h	
Clases Permiso de conducción C/Conductores	289,24€	5,81	7*0,83 h	
Formación contra incendios/General	555,25€	48	24*2 h	
LOPD/RRHH	840,00€	120	2*60 h	online
LGTBIQ+/RRHH+Dirección	840,00€	120	2*60 h	online
Compliance y ética empresarial/General	2.520,00€	360	6*60 h	online
Servicio prevención propio, capacitación nivel básico/pescado	450,00€	100	2*50 h	
Teórico-práctico carretillas elevadoras/Vera	480,00€	12	4*3 h	
Total	76.189,23€			

*clases de conducción, examen y tasas

La inversión en formación fue de **70.001,81€ en 2021**, **112.830,61€ en 2022** donde el grueso se concentra en CANJES C+E con un 88,17% de la inversión, en **2023 fue de 55.847,14€** (un 66,81% corresponde a CANJES C+E), y **en 2024 de 76.189,23€** (un 85,33% corresponde a CANJES C+E), lo que ratifica el compromiso de la empresa para con esta causa.

Adicionalmente se hacen cursos de **formación y actualización** de conocimientos de manera regular en determinados puestos, por ejemplo: a los conductores por parte de los responsables de la línea de logística y del departamento de documentación sobre documentación del vehículo, CMR, hojas de ruta, mercancías y temperaturas, aplicaciones móviles de comunicación internas y externas de cargas, etc. y a los mozos de almacén, en FOOD DEFENSE y buenas prácticas, por parte del departamento de calidad.

Desde el 8 de abril de 2019, disponemos de un **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **Igualdad Efectiva de mujeres y hombres**.

Comenzamos con medidas como: **erradicar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo**, atendiendo de forma especial la discriminación indirecta, romper con los estereotipos de género (en 2021 se contaba con 6 mujeres en la categoría de conductor, en 2022 con 9 y en 2023 y 2024 con 13), **erradicar la segregación ocupacional y la discriminación salarial**.

Durante el año 2024 hemos estado elaborando nuestro **II Plan de Igualdad**, pero sin dejar de lado el compromiso con la igualdad y las acciones dirigidas a promover una sociedad libre de violencias machistas, donde mujeres y hombres puedan desarrollarse en todos los ámbitos de su vida con plena libertad e igualdad. Para ello, hemos decidido dar un paso más allá en nuestro compromiso para con la sociedad y, además de realizar acciones y formaciones dentro de nuestras instalaciones dirigidas a la plantilla, hemos trabajado con las familias de nuestro equipo y con el alumnado del CEIP Reyes Católicos de Vera, Almería.

En cuanto al **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de GARCIDEN** se ha aprobado el pasado 16 de mayo de 2025 tras haberse constituido la comisión negociadora, el 27/03/2024, junto a los sindicatos mayoritarios más representativos del sector. El II Plan se encuentra en trámite de registro con código provisional RJ37XJ48.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de GARCIDEN 2025-2029

recoge un análisis exhaustivo y unas acciones programadas sobre las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El **II Plan de Igualdad** establece, a su vez, un conjunto de medidas cuidadosamente revisadas y acordadas en colaboración con la comisión correspondiente, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y trato entre la plantilla. Se incluyen iniciativas para eliminar cualquier tipo de discriminación, fomentar la conciliación de la vida laboral y personal, y garantizar la igualdad salarial, entre otras acciones. Realizar el II Plan de Igualdad en **GARCIDEN** ha sido fundamental para fortalecer el compromiso hacia la igualdad real, plena y efectiva entre mujeres y hombres, habiéndonos permitido evaluar y actualizar las medidas implementadas en el primer plan, adaptándolas a los cambios en el entorno laboral y a las necesidades emergentes de la plantilla. Este proceso refleja la voluntad de nuestra empresa de no solo cumplir con la normativa vigente, sino de promover una cultura organizacional que valore la diversidad, favorezca la igualdad en las oportunidades y fomente un ambiente laboral respetuoso. Además, al dar seguimiento y continuidad a las acciones de igualdad, la empresa puede medir el impacto de sus iniciativas, identificar áreas de mejora y asegurar que los principios de igualdad de género se integren en su estructura y funcionamiento.

Entre las actuaciones realizadas en este 2024 y en años anteriores destacamos:

- 1.** La implantación de un proceso de selección del personal que garantiza la eliminación de sesgos sexistas prestando especial atención a la satisfacción de las necesidades presentes y futuras de lo más valioso que tenemos, el factor humano y por ello implantamos distintas medidas para eliminar cualquier situación que pueda derivar en discriminación de género. Constituimos un proceso de comparación entre las exigencias y requisitos del puesto y las características del personal candidato que se presentan para escoger a la persona más idónea. Para prevenir la discriminación laboral, hemos creado los siguientes mecanismos:
 - a.** Tenemos una Comisión de Igualdad mixta.
 - b.** Fijamos criterios de selección objetivos, es decir, no relativos al sexo, edad o condiciones familiares.
 - c.** Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo que se publican.
 - d.** Participación de manera equitativa, tanto hombres como mujeres, en los comités de selección.

- 2.** Campaña de violencia de género.
 - a.** Repartimos a todo nuestro equipo un folleto formativo en materia de prevención y sensibilización contra las violencias machistas. Esta además recoge los puntos más cercanos a los que acudir en caso de necesitar información y/o ayuda.
 - b.** Colocamos una pancarta durante todo el mes de noviembre contra las violencias hacia las mujeres.

- c. Elaboramos chapas contra la Violencia de género y las repartimos para toda la plantilla.
 - d. Realizamos unas pegatinas que colocamos en los camiones para visibilizar la lucha contra la lacra de la violencia de género y el teléfono 016.
3. Lenguaje no sexista e inclusivo.
- a. Se proporciona un manual que recoge pautas para evitar un uso sexista del lenguaje, además de resolver dudas aportando expresiones no sexistas. De esta manera se dispone de un instrumento de consulta y se homogeneiza el estilo de los textos que se redacten en el futuro.

Por último, queremos remarcar que en **GARCIDEN** asumimos un papel proactivo en la prevención y actuación frente al acoso llevando a cabo, entre otras actuaciones, la elaboración de códigos de conducta, que impliquen a todo el equipo desde puestos base a alta dirección. Por ello, desde el 1 de noviembre de 2017 contamos con un protocolo de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO Y ACOSO LABORAL, habiéndose actualizado este 2024 e incluido al colectivo LGTBI. En este establecemos un procedimiento de actuación a seguir frente a estas posibles conductas. A fecha **se ha activado 2 veces: una por acoso sexual en 2021 y otra por acoso laboral** (acta de fecha 31/03/23).

Todas las nuevas incorporaciones de **GARCIDEN** reciben información sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad con la entrega de trípticos, además de folletos que incluyen una declaración institucional frente al acoso, donde se explican con ejemplos los distintos tipos de acoso, así como el procedimiento de denuncia.

Toda esta información la podemos encontrar disponible en distintos espacios de los centros de trabajo con la finalidad de que siempre estén accesibles a la plantilla y que se fomente una cultura empresarial inclusiva

2.1.4/ Información sobre el respeto de los derechos humanos

Todos los empleados y las empleadas tienen información de la existencia de un plan de igualdad y de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso; se les entrega manual, trípticos y/o folletos y firman un recibí tanto las nuevas altas como la actual plantilla si hay alguna modificación de los mismos; además todos los manuales están en el mostrador de la entrada principal y en la recepción de la oficina de RRHH.

Creemos en unas prácticas laborales justas y éticas, así como la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Tolerancia cero hacia conductas de discriminación y acoso; contamos con un sistema de reporte de incumplimientos (canal denuncia) y a fecha 31/12/23 sólo ha habido dos denuncias, la última de ellas con acta 31/03/23 (acoso laboral) que ya fue tratada por la comisión, tomando las medidas necesarias y oportunas; la anterior es de 2021 por acoso sexual.

Desde 2017, la empresa ha formado a la mayoría de su equipo en prevención de delitos penales y código de conducta.

La empresa cuenta con un sistema interno de información, en cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que es gestionado por una empresa externa ajena a **GARCIDEN**; así garantizamos la confidencialidad, objetividad e imparcialidad en la gestión. Todo el equipo de **GARCIDEN** ha recibido la circular informativa de la existencia de dicho canal y de dónde está. A 31/12/24 no se ha recibido ninguna denuncia.

2.1.5/ Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

La gestión de la corrupción y el soborno, así como las medidas tomadas para su prevención, son un aspecto que hemos identificado como cruciales para mantener la salud de la empresa. La corrupción y el soborno deben prevenirse mediante la implantación de medidas efectivas.

En **GARCIDEN** tenemos implementado un **modelo de adopción de decisiones de nuestro consejo rector mediante firmas mancomunadas**. Para la elección de servicios que se necesitan contratar se recogen un mínimo de tres ofertas de distintos acreedores, y para la contratación del suministro de consumibles habituales se buscan a dos o más.

Concretamente, todo el proceso de contratación de nuevos servicios o materiales sigue el siguiente modelo: el departamento que tiene el déficit para cubrir una necesidad lo comunica a su responsable, a continuación, el responsable de área realiza los pedidos y, por último, entre éste y dirección se negocian los precios y la decisión final.

En definitiva, los empleados y terceros deberán observar los más elevados niveles de seriedad

y conducta ética a la hora de tomar decisiones y de actuar en nombre y representación de **GARCIDEN**.

En la actualidad colaboramos con 4 asociaciones sin ánimo de lucro: **UNICEF, AVOI, ASPRODALBA y CÁRITAS GARRUCHA**. Las aportaciones de 2024 fueron directamente económicas por valor de **11.182,68€** a **ASPRODALBA** y **1.500€** con **UNICEF**, con **AVOI** se colabora donando pescado para su caseta en la Feria de Málaga o cualquier otra celebración/evento que realizan (en 2023 fueron 168,10kg y **en 2024 262,35kg** en diferentes productos: filete de atún yellow fin, anillas de pota, anillas de calamar o lomo de atún patudo), y con **CÁRITAS** realizando viajes solidarios de ayuda a diferentes centros, transportando en el año **2024 casi 10.000kg de alimentos**.

2.1.6/ Información sobre la sociedad

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

GARCIDEN cuenta con **5 centros de trabajo**: Vera, Málaga, Granada, Alcantarilla (Murcia) y Massanes (Girona); Vera cuenta con el **89,28%** de la plantilla, seguido de Massanes con un **5,18%** y Murcia con un **3,14%**.

Del total del personal que compone la plantilla de Vera, el **79,09%** son de la propia Vera, localidad donde se encuentran las instalaciones del centro o a localidades vecinas: Garrucha, Antas, Turre, Mojácar, etc. todas ellas a una distancia inferior a 20 km. La repercusión sobre el empleo local es grande (84.193 habitantes registrados en 2024 tenían entre Vera, Garrucha, Antas, Turre y Mojácar, entre otras) al tratarse de poblaciones pequeñas.

Para seguir fomentando el desarrollo de Vera y los pueblos vecinos **utilizamos proveedores locales y de la provincia de Almería**, promoviendo el crecimiento económico de la región: servicio de extintores y alarma, servicio de jardinería, mantenimiento de instalaciones y equipos informáticos, mobiliario, suministros de taller, etc

Del total de la plantilla de Málaga, 7 son de Málaga y 1 de Rincón de la Victoria; del centro de Granada todos son de Granada o pueblos colindantes, como Atarfe y Ogíjares; del centro de Alcantarilla contamos con 9 personas de esa localidad (un 52,94% sobre el total del centro), 7 de Murcia y 1 de Molina de Segura; y del centro de Massanes tenemos a 1 persona de Massanes, 3 de Hostalric (localidad a menos de 1 km de las instalaciones) y el resto de la plantilla proviene de localidades como Sils, Riells i Viat o Tordera. Estos datos demuestran

la repercusión sobre el empleo que tiene **GARCIDEN** en las localidades donde se ubican sus centros de trabajo, así como en las localidades vecinas. Al igual que en el centro de Vera, se usan acreedores locales para los mantenimientos y servicios necesarios en cada uno de los centros.

Promovemos el empleo de las comunidades donde operamos, muestra de ello es que el **86,13%** de la plantilla del centro de Vera es de la provincia de Almería, seguido de Granada y Murcia, cada uno de ellos con un **3,52%** y **3,31%** respectivamente y de Madrid con un **1,66%**.

Del centro de Massanes, el **46,43%** de la plantilla es de Girona; y el 100% de la plantilla de los centros de Alcantarilla, Granada y Málaga son de las provincias donde se ubican las instalaciones y el centro de trabajo.

Una de las principales funciones del Director General es la de **mediar con los actores públicos de las comunidades locales**. Para ello, acude personalmente a los eventos de presentación de cargos públicos y otros cargos institucionales o de representación donde informa sobre las actividades que realiza **GARCIDEN** y se pone a su disposición para colaborar y ayudar al crecimiento y desempeño de la colectividad.

Dentro de la participación con las comunidades locales, y referente al deporte, patrocinamos a la **peña ciclista GARCIDEN** (con más de 50 ciclistas federados), al **equipo femenino de gimnasia rítmica de Vera**, a los equipos de fútbol **CD VERA, CD VERA ASPRODALBA, CD KOALA ANTAS, CLUB DESPORTIVO DE TONDELA, CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO MINERO de BÉ-DAR**, entre otros, a través de una aportación anual para la compra de material deportivo o la colocación de lonas publicitarias en los terrenos de juego, colaboramos con el **Club de Atletismo Sur Este (CASE) de Vera** y patrocinamos a **Juan José Camacho**, todo un campeón (cuenta en su palmarés con varias victorias en la Copa de España) del ciclismo adaptado, entre otros; referente a actividades culturales y sociales colaboramos con los festivales de cine de Vera, con los teatros, festivales de música y arte o eventos que organizan las hermandades de Semana Santa de Vera y Garrucha o con donaciones de pescado para diferentes eventos.

Además, durante el curso académico 2023/2024 **hemos tenido a 8 personas de prácticas, 3 de las cuales, un 37,5%, se han quedado con contrato en la empresa**, provenientes de: IES ALBUJAIIRA, de Huércal-Overa, IES ALYANUB, de Vera, IES Fray Luis de Granada, de Granada y Ayuntamiento de Vera, y de formaciones tales como FP superior transporte y logística, FP grado medio gestión administrativa o FP superior administración y finanzas, entre otras.

Subcontratación y proveedores

La política de pesca sostenible implantada en la división **AD PESCADO Y MARISCO** y el cumplimiento de la **certificación IFS FOOD** permite asegurar que las especies capturadas procedan de **proveedores que fomenten la sostenibilidad de las especies**, su regeneración y la preservación de su hábitat natural, para la compra de algunas especies como el atún se exige la certificación **DOLPHIN SAFE** y desde el 12 de agosto de 2024 contamos con la certificación **MSC**. El compromiso con el medio ambiente contribuye a ofrecer productos de la **máxima calidad y frescura**, manteniendo calidad, diversidad, competitividad e integridad. Todos los productos de esta línea de negocio son cuidadosamente seleccionados para que procedan de empresas con políticas sostenibles y respetuosas tanto con las especies como con el entorno en el que operan.

Referente a la línea de logística diferenciamos dos tipos de subcontratación: **transportistas habituales y esporádicos**. Dentro de los habituales se les pide certificado **IFS LOGISTICS** y los que no lo tienen se les solicita el compromiso de buenas prácticas firmado, documentación de 1 vehículo y registro de temperatura aleatorio; a los esporádicos solamente se les envía la orden de carga incluyendo los requisitos que deben cumplir.

Consumidores

En **GARCIDEN** apostamos de forma continua y firme por la seguridad alimentaria y contamos con las certificaciones **IFS FOOD DEFENSE** e **IFS LOGISTICS 2.2**. Ambas certificaciones, con un nivel higher level, nos permiten cubrir las dos principales líneas de negocio que posee la compañía.

Además, contamos con un **departamento de calidad interno** compuesto por 3 personas y dotado con alguno de los equipos más innovadores y precisos en lo que a instrumentación científica se refiere, entre los que se destaca un cromatógrafo iónico para la determinación de histamina, un analizador directo de mercurio y un detector de metales pesados.

Podemos recibir reclamaciones de nuestros clientes por los servicios prestados o la mercancía vendida. Los responsables de recoger, analizar y decidir el tratamiento de las reclamaciones recibidas son los responsables de cada línea de negocio.

Lo primero que hacemos, ya sea verbal o escrita, es canalizarla al responsable de cada línea de negocio para que la atienda y la registre (la codificación usada es SM y el número correlativo que le corresponda); una vez registrada (siempre con información y fotos) se divide

entre reclamación e incidente (no depende de nosotros, ejemplo: accidente de circulación o retenciones y por tanto retrasos en las entregas). Posteriormente se decide el tratamiento a realizar y se inicia, si procede, una acción correctiva y se envía a dirección para que entre ambos elaboren una respuesta para el cliente; con el fin de controlar la correcta gestión de las reclamaciones se elabora un listado (fecha de apertura, línea de negocio afectada, cliente y fecha de cierre con resolución) y al final de año se analizan las estadísticas.

En todo momento el procedimiento está documentado quedando registro de todo el proceso en los formatos establecidos.

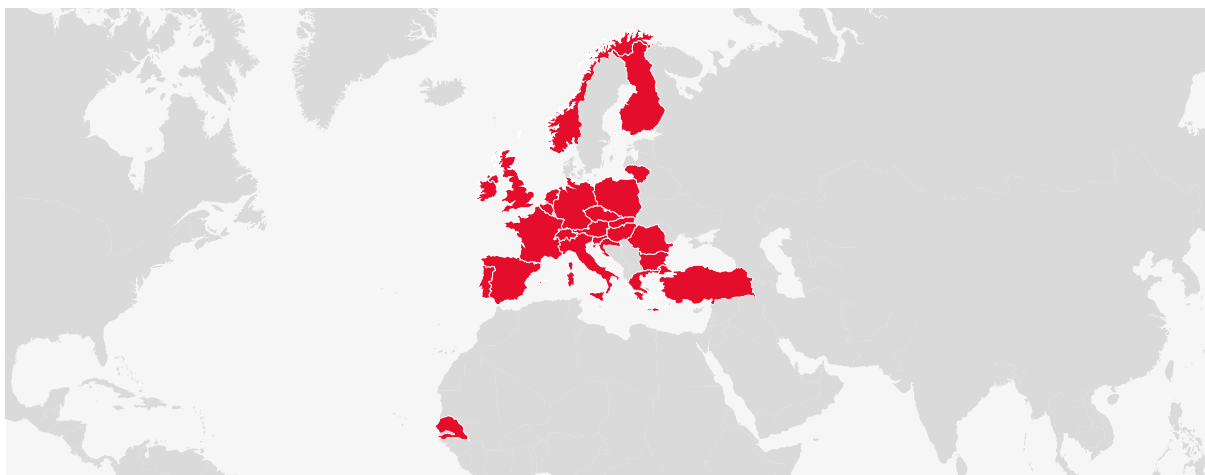
Información fiscal

Gasto por impuesto sobre beneficios del ejercicio 2024: **1.122.637,38€**

DISTRIBUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIOS POR MERCADO GEOGRÁFICO	
NACIONAL	53.620.442,63 €
UE	28.201.818,63 €
RESTO MUNDO	1.179.319,67 €
TOTAL	83.001.580,93 €

En los últimos 4 años se crece un **27,97%** en facturación; con una variación de un **25,44%** en el mercado NACIONAL, un **33,06%** en UE y un **21,34%** en RESTO MUNDO.

Mercados donde ha operado la empresa en 2024: Alemania, Andorra, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Lituania, Malta, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Senegal, Suiza y Turquía.



Resultado del ejercicio 2024: 3.747.997,83€

En 2024 **GARCIDEN** ha recibido una subvención por parte de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural por importe de **651.769,64€** correspondiente a:
Expediente: 521AND00051.

Línea de ayuda: Transformación de los productos de la pesca y de la acuicultura.

Convocatoria: 2018. Orden de 28 de noviembre de 2017, por la que se convocan para el año 2018 las ayudas previstas en la Orden de 27 de septiembre de 2016.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Contenidos GRI	Apartado EINF
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 102-2 102-3 102-4 102-6 102-14 102-7 102-15 102-18	1
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	1
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.		
Principales riesgos	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.	103-2 102-1	2
General	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad. - Procedimiento de evaluación o certificación ambiental. - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. - Aplicación del principio de precaución. - Provisiones y garantías para riesgos ambientales. 	103-2	2
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono 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.	102-11 103-2 302-4 305-5	2

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.	306-2	2
Uso sostenible de los recursos	- El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	302-1 103-2 302-4	2
	- Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.		
	- Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables.		
Cambio climático	- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	305-1 103-2	2
	- Medidas para adaptarse al Cambio Climático.		
	- Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir emisiones GEI y medios implementados a tal fin.		
Protección de la biodiversidad	- Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	103-2	2
	- Impactos causados por la actividad.		
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	103-2	3
Principales riesgos	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.		

Empleo	- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	102-8 102-7 102-35 401-1 405-1	3
	- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		
	- Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		
	- Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		
	- Brecha Salarial		
	- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		
	- Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		
	- Medidas de desconexión laboral.		
	- Empleados con discapacidad.		
Organización del trabajo	- Organización del tiempo de trabajo.	103-2 102-8	3
	- Número de horas de absentismo.		
	- Medidas para facilitar la conciliación.		
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-2 403-3	3
	- Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.		
	- Enfermedades profesionales.		
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	102-43 102-41 103-2	3
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.		
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.		
Formación	- Políticas de formación.	103-2 404-1 404-2	3
	- Horas totales de formación por categorías profesionales.		
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-2	3

Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	103-2 405-1	3
	- Planes de igualdad.		
	- Medidas para promover el empleo.		
	- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
	- Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	103-2	4
Principales riesgos	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.		
Derechos Humanos	- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	103-2 412-2 406-1	4
	- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		
	- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		
	- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	103-2	5
Principales riesgos	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.		5

Corrupción y soborno	- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103-2 413-1	5
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		
Información sobre la sociedad			
Políticas	- Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	103-2	6
Principales riesgos	- 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 o 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.	103-2	6
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	413-1 204-1 102-43 102-13	6
	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
	- Relaciones mantenidas las comunidades locales.		
	- Acciones de asociación o patrocinio.		
Subcontratación y proveedores	- Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	102-9	6
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		
Consumidores	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	103-2	6
	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	103-2	
Información fiscal	- Beneficios obtenidos por país.	201-1 201-4	6
	- Impuestos sobre beneficios pagados.		
	- Subvenciones públicas recibidas.		

A efectos de cumplir con la normativa vigente emitimos el presente Estado de Información no financiera.

En Vera a 30 de marzo de 2025

D. Antonio José García León
Administrador solidario

D. Pedro Antonio García León
Administrador solidario

T. +34 950 460 851
Almería - España

garciden.com

GARCIDEN