

20
22



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GARCIDEN

ÍNDICE

1/ Corporación GARCIDEN	03
2/ Sobre el informe	04
2.1/ Modelo de negocio	04
2.2/ Información sobre cuestiones ambientales	06
2.3/ Cuestiones sociales y relativas al personal	10
2.4/ Información sobre el respeto de los derechos humanos	23
2.5/ Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	23
2.6/ Información sobre la sociedad	24

1 / Corporación GARCIDEN

GARCIDEN es una empresa española con más de 20 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 470 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.



2 / Sobre el Informe

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/ 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, Portugal, Italia, Alemania, Francia, Reino Unido, Cabo Verde y Malta, 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 como nuestro principal mercado. En **2022** la facturación fue de **70M€** y da **empleo directo a 471 personas**.

Estructura



Riesgos

Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Estrategia
Externos		
Económico-políticos	Legislación y globalización	Proyectos a corto plazo
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

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. Crecimiento con pescaderías propias, en la actualidad 3: Antas, Mojácar y Pulpi, todas ellas en la provincia de Almería y gran superficie. Esta línea cuenta con la certificación IFS FOOD, la más completa y reconocida en el sector agroalimentario. La última auditoría fue el 14/11/22.
- **Línea de negocio de logística y transporte:** crecimiento con paqueteras y gran superficie. La línea de logística cuenta con la certificación IFS LOGISTICS (última auditoría 17/11/22), medición de huella de carbono desde 2018 hasta 2022 (última auditoría huella 2021 el 02/07/22; el cálculo de la huella de carbono 2022 está fijado para auditoría con BUREAU el 12/07/23) y con la certificación ISO 14001 sobre medio ambiente (última auditoría 17/02/23; de la última auditoría de ISO14001 no hay certificado nuevo, porque es auditoría de seguimiento. El primer certificado es válido por 3 años); y en este año 2022 nos hemos unido 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.

- **Se abre 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

2.2/ 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, Gerona y desde 2019 a 2021 el **impacto de la huella de carbono se ha reducido en un 20%** y del 2021 al 2022 en un 4%. Hay que tener en cuenta que la edad media de la flota de **GARCIDEN** es inferior a los 3 años y que el **80% 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 del centro son en su mayoría luces LED.

Economía circular y prevención de gestión de residuos

GARCIDEN subcontrata la gestión y recicla todos los residuos que se generan en sus actividades: papel, plástico, neumáticos, baterías, aceites, restos y vísceras de pescado, etc. **GARCIDEN** tiene una serie de proveedores que gestionan el **SANDACH** según su categoría; estos son **TRATAMIENTOS ECOLÓGICOS MARINOS, TRAECOMAR** (categoría 3), **PEPILLOS TRUNKING** (categoría 3), **HARINAS DE ANDALUCÍA** (categoría 3), **AMIGÜITOS PET AND LIFE** (categoría 3) y **GRASAS MARTÍNEZ GONZÁLEZ, SL** (categoría 1 y 2). Todas ellas disponen de los registros sanitarios correspondientes.

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.

AÑO	CONSUMO m ³
2018	11.134
2019	13.123
2020	14.102
2021	16.523
2022	15.112
Total	69.994

- 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 anual al mejor 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 venta de pescado fresco y el producto va desde las lonjas a los mercados.
- El control y seguimiento del consumo de energía de los últimos años es el siguiente:

AÑO	ELEC KW	ELEC KW AUTOPRODUCCIÓN	TOTAL
2018	1.680.422,00		1.682.440,00
2019	1.525.986,00		1.528.005,00
2020	1.464.961,00	248.790,90	1.715.771,90
2021	1.393.304,00	273.586,00	1.668.911,00
2022*	1.434.447,00	298.211,91	1.732.658,91
*Massanes	117.359,00	29.568,01	146.927,01
Total	7.499.120,00	820.588,81	8.319.708,81

*en 2022 se incorpora el centro logístico de Massanes

Se observa una bajada del consumo de red y un aumento de la energía de autoproducción; desde 2018, las medidas tomadas referentes a eficiencia energética se ven reflejadas en la disminución del consumo; hay que tener en cuenta que la empresa se encuentra en expansión y crecimiento, así lo demuestra su volumen de activos, su facturación y su número de empleados

- Renovación continúa de la flota, instalación de placas solares en remolques, 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 2022 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 500m²), lo que ha servido para reducir el consumo de energía y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero gracias al aumento de la autoproducción como se muestra en la tabla más arriba, donde se aprecia la disminución de la energía a la par que aumenta la de autoproducción, datos sacados para el cálculo de huella de carbono e ISO 14001, verificados y auditados.

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 2019-2022 da el siguiente resultado:

	2019	2020	2021	2022
Total emisiones (tCO ₂ e)	20.203,67	21.730,28	22.112,00	23.070,00
Total km recorridos	38.190.756	48.311.767	52.287.654	56.827.295
Indicador dato unitario*	0,000529	0,000450	0,000423	0,000406

*(t CO₂e/ kilómetro recorrido)

Se ha obtenido por tanto en este periodo **una reducción del dato de emisiones** relativo, en un **23,26%**. aunque se ha registrado una emisión total de 958.00tCO₂e más en el año 2022 respecto al 2021, **los kilómetros recorridos aumentan** en aproximada-

mente 4,5 millones de kilómetros por lo que se obtiene un valor relativo más bajo que en el anterior periodo (2019-2021 que fue de 20,06%). Esta reducción se obtiene principalmente de la reducción del alcance 2 y de la mejora progresiva en la eficiencia de vehículos al mantener una estrategia de **renovación continua** de los mismos.

El cálculo de la huella de carbono 2022 está fijado para auditoría con BUREAU el 12/07/23.

- 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

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**.
- 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

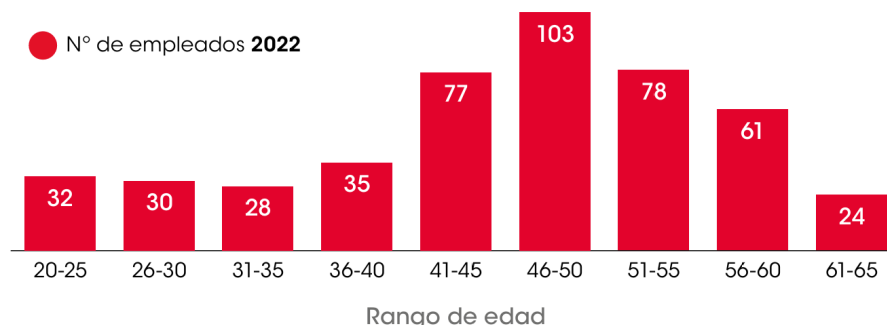
Todas nuestras compras de pescado fresco y congelado proceden de entornos marítimos saludables y de artes de pesca sostenibles y todas ellas pasan los controles de cada una de las cofradías o aduanas para cumplir con los tamaños y los paros biológicos.

2.3/ Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

La plantilla de **GARCIDEN** a cierre de 2022 estaba compuesta por **471 personas**, de las cuales **63 eran mujeres** (un 1,06% más respecto a 2021 y un 1,72% más respecto a 2020). 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 **45,81**; un 3,65 más longeva (en 2021 era de 42,16).

El **100% de los empleados se encuentran ubicado en España**, país en el cual **GARCIDEN** tiene la totalidad de sus instalaciones. EL 53,29% son de nacionalidad extranjera (hasta 9 componen el equipo **GARCIDEN**), destacando la peruana, la búlgara, la rumana y la marroquí.

Distribución por categoría profesional

CATEGORÍA	 Mujeres	 Hombres
Gerencia	0	2
Dirección	1	2
Administración	33	21
Control de Calidad	3	0
Comercial	7	23
Taller	0	5
Conductores	9	297
Almacén	8	55
Limpieza	2	0
Mantenimiento	0	1
Conserje	0	2
Total	63	408

El **64,97%** de la plantilla de **GARCIDEN** se encuentra en la **categoría profesional de Conductores**, seguido de **Almacén** con un **13,38%** y de **Administración** con un **11,46%**.

GARCIDEN contaba a cierre de 2022 con **427 contratos fijos** (un 90,66%) de los cuales **63** eran **mujeres** (el 100% de las mujeres son fijas) y **44 contratos temporales** (9,34%). **25** contratos son a **tiempo parcial**, es decir, un 5,31%.

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 2022 fueron de un **100,00%** (63 sobre 63) **mujeres** y de un **89,22%** (364 sobre 408) **hombres**.

Promedio anual de contratos por edad

RANGO DE EDAD	N° de contratos indefinidos		N° contratos temporales		N° contratos a tiempo parcial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
20-25	6	25	0	1	2	8
26-30	12	18	0	0	0	2
31-35	7	21	0	0	1	0
36-40	9	27	0	2	0	1
41-45	11	54	0	12	2	5
46-50	9	80	0	14	0	1
51-55	5	63	0	10	0	1
56-60	2	55	0	4	0	1
61-65	2	21	0	1	0	1
Total	63	364	0	44	5	20

El **80%** 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	2	0	0	0	1
Administración	33	21	0	0	3	2
Control de Calidad	3	0	0	0	0	0
Comercial	7	23	0	0	0	0
Taller	0	5	0	0	0	0
Conductores	9	254	0	43	0	2
Almacén	8	54	0	1	2	15
Limpieza	2	0	0	0	0	0
Mantenimiento	0	1	0	0	0	0
Conserje	0	2	0	0	0	0
Total	63	364	0	44	5	20

El **52,38%** de las **mujeres** con contratos fijos se encuentran dentro de la **categoría Administración** y el 69,78% de los **hombres** en la categoría **Conductor**.

El **75,00%** 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 2022 se produjeron **12 despidos disciplinarios**, todos hombres: 10 en el centro de Vera: 1 administrativo de 37 años, 1 mozo de 32 y 8 conductores de 38, 54, 36, 27, 52, 30, 47 y 48 años, y 2 en el centro de trabajo de Murcia: 2 mozos de 19 y 21 años.

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	%
Hasta 5.000€	0	1	1	0,21
5.001€ - 10.000€	0	21	21	4,46
10.001€ - 15.000€	5	10	15	3,18
15.001€ - 20.000€	2	9	11	2,34
20.001€ - 25.000€	37	86	123	26,11
25.001€ - 30.000€	6	67	73	15,50
30.001€ - 35.000€	5	63	68	14,40
35.001€ - 40.000€	5	130	135	28,66
40.001€ - 45.000€	2	16	18	3,82
45.001€ - 50.000€	0	1	1	0,21
+50.000€	1	4	5	1,06
Total	63	408	479	100

El **28,66%** de la plantilla recibe una **remuneración media entre 35.001 y 40.000€**, de los que un **3,70%** son **mujeres**; se ha mejorado respecto a 2021 en el que el grueso de la plantilla (un 29,23€) recibía una remuneración media entre **20.001 y 25.000€**.

Le sigue con un **26,11%** el rango entre **20.001 y 25.000€** en el que un **30,08%** son **mujeres**.

El **58,73%** de las **mujeres** se encuentra en el rango entre **20.001 y 25.000€** y el **31,86%** de los **hombres** entre **35.001 y 40.000€**; se ha mejorado respecto a 2021 en el que el **45,76%** de las **mujeres** se encontraba en el rango entre **15.001 y 20.000€** y el **30,47%** de los **hombres** entre **20.001 y 25.000€**.

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, Control de Calidad, Taller, Limpieza, Mantenimiento y Conserje por ser todos los empleados del mismo género.

Remuneración media por categoría profesional

CATEGORÍA	 Remuneración media Mujeres	 Remuneración media Hombres	%
Dirección	69.253,56€	24.602,11€	-181,49
Administración	22.363,21€	23.196,90€	3,59
Comercial	21.591,27€	29.589,63€	27,03
Conductores	32.521,55€	31.639,20€	-2,79
Almacén	19.707,00€	19.057,51€	-3,41
Total	33.087,32€	25.617,07€	-29,16

La **brecha salarial de género** promedio por hora de 2022 es de **-29,16%**, es decir, que, por hora, en promedio las mujeres ganan un 29,16% más que los hombres por una hora de trabajo.

La brecha ha crecido respecto a 2021, que era de **-12,53%**, en un **-16,63%**

En **GARCIDEN** seguimos un estricto **cumplimiento de las leyes establecidas** a este respecto (descansos mínimos entre jornadas, descansos de media hora para almorzar y descansos de 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 actividades tales como rutas en kayak, senderismo o karting.

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 por el momento contamos entre nuestras filas con 5 personas con una discapacidad superior al 33% (inferior al 65%), todas ellas con contrato fijo, que aportan y desarrollan una excelente capacidad profesional. Además, participamos activamente con **ASPRODALBA** (ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DEL LEVANTE ALMERIENSE) mediante una aportación mensual y con **JERA AVANZA** (ahora SERVICIOS INTEGRALES MURRIETA) con la compra de material EPI por valor de **12.106,23€**.

El 24 de mayo de 2022 firmamos un contrato 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. En este año 2022 el volumen de facturación ha sido de **66.275,76€**.

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 (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 huella o fichaje tanto en el inicio y fin de la jornada en horario de mañana como de tarde. 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 para el registro de la jornada, lo mismo ocurre con el personal de taller.

El personal dispone de un **descanso diario de treinta minutos** en horario de mañana, 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, 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 va de la semana 20 a la 41 y de la línea de pescado de la semana 2 a la 26 y de la 38 a la 50.

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 las horas de absentismo en la empresa sean cero, favoreciendo la conciliación de nuestros empleados.

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

Salud y seguridad



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

En 2020 nos certificamos 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.

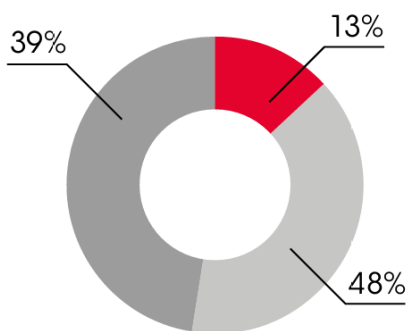
Dedicamos todos los **recursos necesarios para asegurar la seguridad y preservar la salud**. Por ello, todos los/as trabajadores/as cuentan con todo el material necesario para desarrollar su actividad con total seguridad.

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

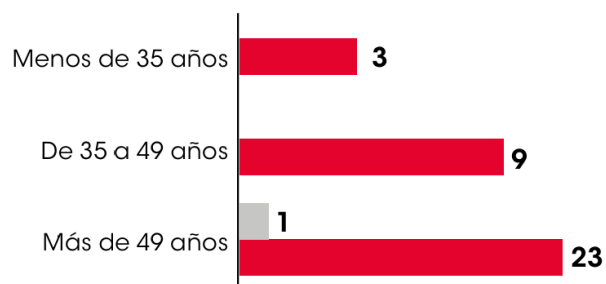
La eficiencia de las medidas implementadas hace que en 2022 se registraran **15 accidentes de trabajo** con baja; mientras que en 2021 se registraron 16.

Contingencias profesionales (AT + EP): 23		
	CP con baja 15	CP sin baja 8
	Accidentes de trabajo	Accidentes de trabajo
	14	8
	1	0

Tramos de edad

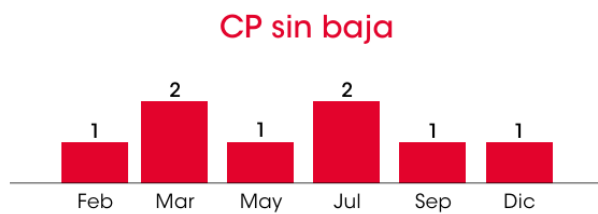
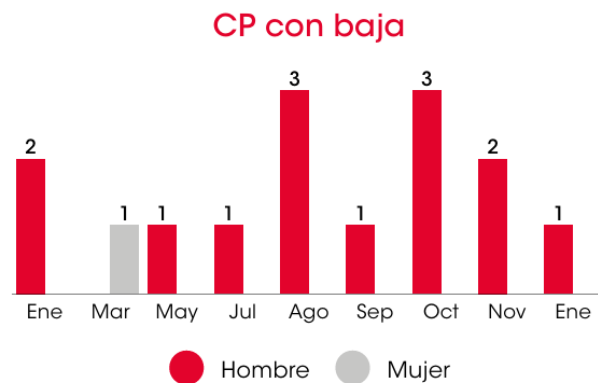
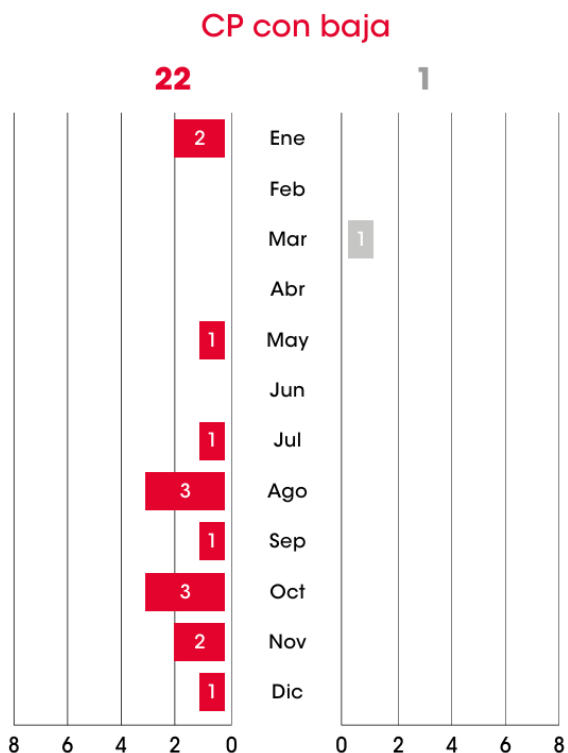


- Menos de 35 años
- De 35 a 49 años
- Más de 49 años



- Hombre
- Mujer

Distribución mensual



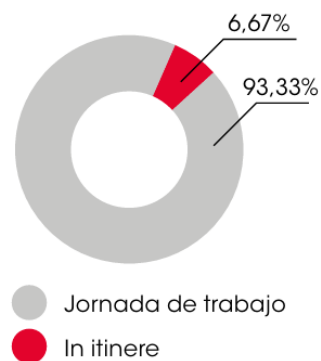
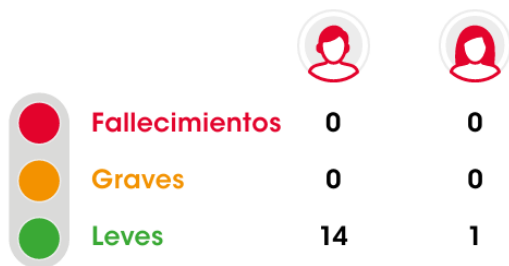
Total accidentes con baja



Lugar del accidente

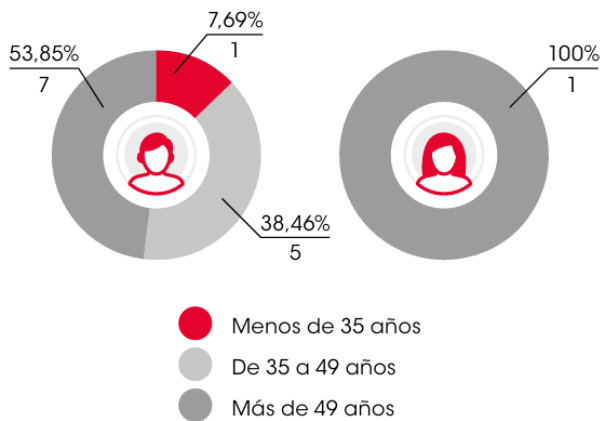


Gravedad



Accidentes con baja en jornada de trabajo

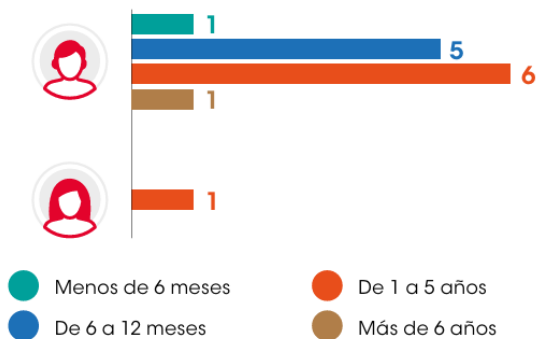
Tramos de edad



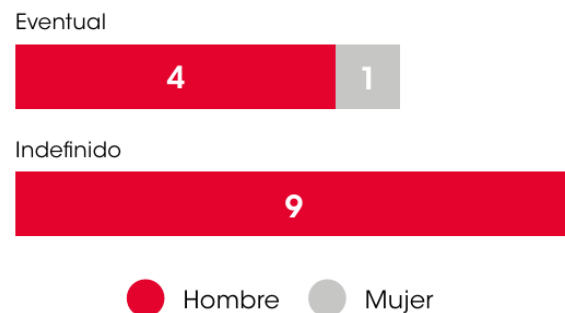
C.N.O.



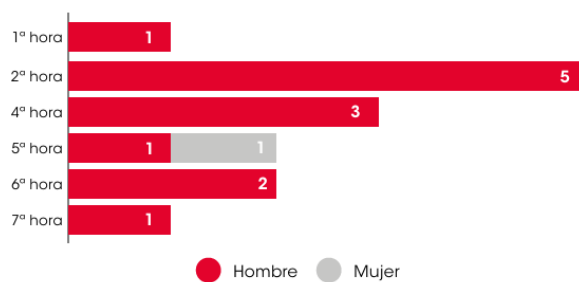
Antigüedad



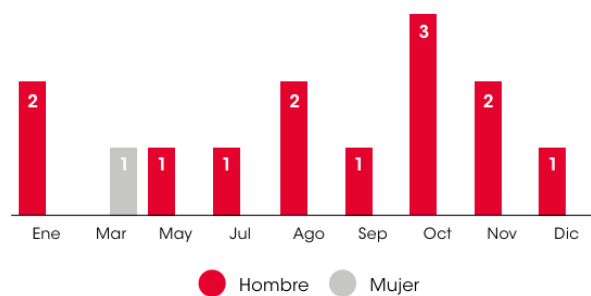
Contrato



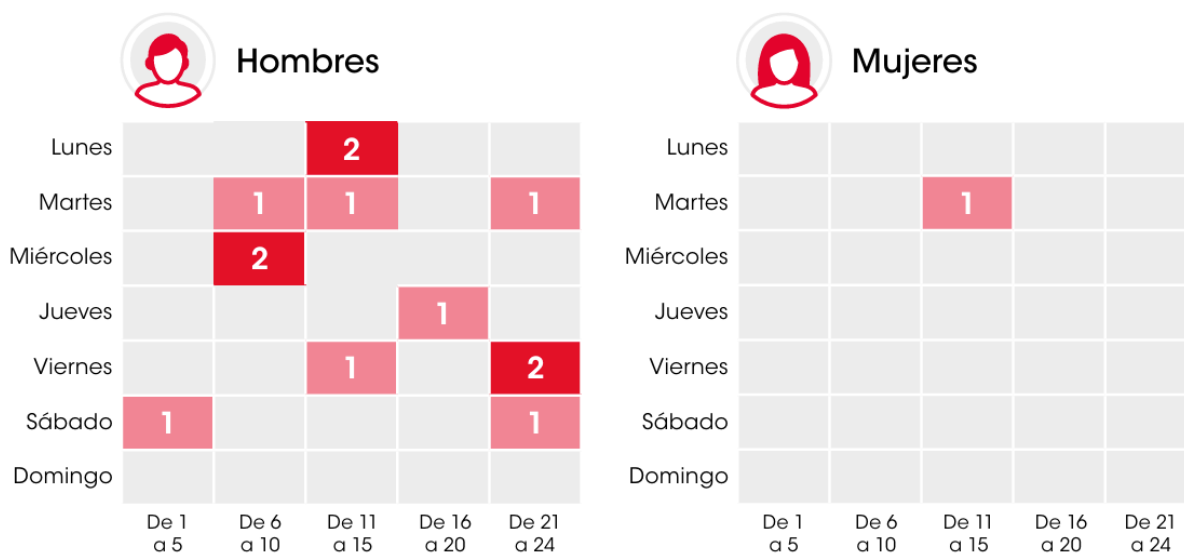
Hora de la jornada



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 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. Se aplican 7 convenios colectivos:
 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 para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región 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.

7. Convenio Colectivo Provincial Sector de Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera, Sevilla.

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.

CATEGORÍA	Inversión
CAP/CONDUCTORES	6.234,00 €
CANJES C+E*/CONDUCTORES	99.480,81 €
ISO 14001/GENERAL	450,00 €
PROTECCIÓN DATOS/GENERAL	598,00 €
PROTECCIÓN DATOS/DIRECCIÓN + RRHH	840,00 €
OPERADOR CARRETILLAS/MASSANES	540,00 €
PROTOCOLO ACOSO/DIRECCIÓN + RESP. LOGÍSTICA	840,00 €
ITC/TALLER	70,00 €
PERMISO C/CONDUCTOR	1.092,50 €
AUDITORÍAS IFS/DPTO.CALIDAD	615,30 €
IGUALDAD, CORRESPONSABILIDAD Y EMPODERAMIENTO DIRECCIÓN + RESP. LOGÍSTICA + RRHH	1.260,00 €
MÁSTER LOGÍSTICA/RESPUESTA COMERCIAL	720,00 €
TOTAL	112.830,61 €

*clases de conducción, examen y tasas

La inversión en formación pasa de **70.001,81€** en 2021 a **112.830,61€**, lo que ratifica el compromiso de la empresa para con esta causa.

Adicionalmente se hacen **cursos de formación y actualización** de conocimientos 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 temperatura, 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**. Algunas de las medidas son:

- **Erradicar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo**, atendiendo de forma especial la discriminación indirecta, romper con los estereotipos de género (en 2022 se contaban con 9 mujeres en la categoría de conductor, 3 más que en 2021), erradicar la segregación ocupacional y la discriminación salarial.

En **GARCIDEN** asumimos un papel proactivo en la **prevención y actuación ante el acoso sexual** y llevamos a cabo la elaboración de códigos de conducta al respecto, que impliquen a todos los componentes del organigrama. Por ello, desde el 1 de noviembre de 2017 contamos un protocolo de **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO Y ACOSO LABORAL**, en el que 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; no corresponde tener en cuenta en este año 2022).

Para este año 2022 y dentro del seguimiento del **plan de igualdad** se ha llevado a cabo una campaña para la **prevención de la violencia de género** consistente en: entrega de cuadernillo a toda la plantilla sobre sensibilización y recursos para víctimas de violencia de género, colocación durante todo el mes de noviembre de una pancarta en el hall principal contra la violencia de género, elaboración de chapas para colocar en la ropa de trabajo durante el mes de noviembre y rotular varios remolques e isoterms.

Disponemos de un **manual y tríptico** que se entrega con la firma de cada alta y que están visibles en la entrada principal de las oficinas con la finalidad de **proporcionar pautas para evitar un uso sexista del lenguaje y resolver dudas aportando expresiones no sexistas**, de esta manera se dispone de un instrumento de consulta y se homogeneiza al estilo de los textos que se redacten en el futuro. **GARCIDEN** se encuentra trabajando ya en su **II PLAN DE IGUALDAD** (23-27) y cuenta con una auditoría retributiva desde enero de 2022 que se incorpora como anexo al primer plan de igualdad.

Desarrollamos los procesos de selección del personal **prestando especial atención a la satisfacción de las necesidades presentes y futuras** de lo más valioso que tenemos, el factor humano y por ello eliminamos la discriminación de género en los mismos. Constituimos un proceso de comparación entre las exigencias y requisitos del puesto y las características de los/las candidatos/as que se presentan para escoger a la persona más idónea.

Para prevenir la discriminación laboral, hemos creado los siguientes mecanismos:

1. Tenemos una Comisión de Igualdad mixta.
2. Fijamos criterios de selección objetivos, es decir, no relativos al sexo, edad o condiciones familiares.

3. Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo que se publican.
4. Participación de manera equitativa, tanto hombres como mujeres, en los comités de selección.

2.4/ Información sobre el respeto de los derechos humanos

Todos los empleados están informados de que existe un plan de igualdad y de prevención del acoso, se les entrega manual, trípticos y/o folletos y firman un recibí; 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 los trabajadores. Tolerancia cero hacia conductas de discriminación y acoso; contamos con un sistema de reporte de incumplimientos (canal denuncia) y a fecha 31/12/22 sólo ha habido una denuncia, que ya fue tratada por la comisión de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, tomando las medidas necesarias y oportunas.

Desde 2017, la empresa ha formado a la mayoría de sus empleados en prevención de delitos penales y código de conducta a través de la formación presencial: **LA PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE TU EMPRESA.**

La empresa cuenta con un **CANAL ÉTICO**, que es gestionado por una empresa externa ajena a **GARCIDEN**; así garantizamos la confidencialidad, objetividad e imparcialidad en la gestión. Todos los empleados han recibido la circular informativa de la existencia de dicho canal y de dónde está. A 31/12/22 no se ha recibido ninguna denuncia.

2.5/ 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 nece-

siten 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 en 2022 fueron directamente económicas por valor de **12.682,68€** (entre UNICEF y ASPRODALBA), con AVOI se colabora donando pescado para su caseta en la Feria Málaga o cualquier otra celebración/evento que realizan y nos avisan y con la recogida de tapones, y con **CÁRITAS** transportando en el año 2022 más de **46.000 kg** de alimentos.

2.6/ Información sobre la sociedad

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

GARCIDEN cuenta con **5 centros de trabajo**: Vera, Málaga, Granada, Alcantarilla (Murcia), Massanes (Gerona); Vera cuenta con el 90,66% de la plantilla, seguido de Murcia con un 4,25% y de Massanes con un 2,55%.

Del total del personal que compone la plantilla de Vera, el **76,58%** 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 (60.965 habitantes registrados en 2022 tenían entre Vera, Garrucha, Antas, Turre y Mojácar) 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, etc.

Del total de la plantilla de Málaga, 6 son de Málaga y 1 de Rincón de la Victoria; del centro de Granada todos son de Granada o pueblos colindantes, como Atarfe, Ogíjares o Huétor Vega; del centro de Alcantarilla contamos con 9 personas de esa localidad (un 45% sobre el total del centro), 6 de Murcia y de otros pueblo colindantes como Archena, Molina de Segura o Abarán; 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, Blanes o Sant Feliu de Guíxols. Estos datos demuestran la repercusión sobre el empleo que tiene **GARCIDEN** en las localidades vecinas donde se ubican sus centros de trabajo. Al igual que en el centro de Vera, se usan proveedores 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 **85,48%** de la plantilla del centro de Vera es de la provincia de Almería, el **4,45%** de Granada y el **3,51%** de Murcia.

Del centro de Massanes, el **75,00%** de la plantilla es de Gerona y el otro **25,00%** de Barcelona; el 95,00% de la plantilla de Alcantarilla es de Murcia; y el **100%** de la plantilla de los centros de 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, **CD VERA**, **CD KOALA ANTAS** y **CD MOJÁCAR** a través de una aportación anual para la compra de material deportivo y la colocación de lonas publicitarias en los terrenos de juego, patrocinamos a la piloto de motos almeriense **Mónica Sánchez** prestando una furgoneta para los desplazamientos, en la compra de monos y cascos, colaboramos con el **Club de Boxpadel Granada** que compite en la LIGA LAPI (Liga Amateur de Pádel Internacional) de pádel y con el **Club de Atletismo Sur Este 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 o eventos que organizan las hermandades de Semana Santa de Vera o con donaciones de pescado para los Ayuntamientos de Antas o Garrucha, entre otros, para diferentes eventos.

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. 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; 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 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 2022: **694.836,95 €**

DISTRIBUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIOS POR MERCADO GEOGRÁFICO	
NACIONAL	45.889.834,66 €
UE	20.842.197,35 €
RESTO MUNDO	1.582.123,85 €
TOTAL	68.314.155,86 €

Resultado del ejercicio 2022: **2.286.565,20 €**

El resto de información acerca de este tema la podrán encontrar en nuestra información financiera.

En 2022 **GARCIDEN** ha recibido ayudas por importe de **488.750,00 €** correspondientes a la línea de ayudas directas al sector del transporte por carretera RDL 6/2022 y RDL 14/2022.

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 2023

D. Antonio José García León
Administrador solidario

D. Pedro Antonio García León
Administrador solidario

T. +34 950 460 851
Almería - España

garciden.com

GARCIDEN