

20
25



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GARCIDEN

ÍNDICE

1/	Corporación GARCIDEN	2
2/	Sobre el informe	3
2.1/ CONTENIDO MÍNIMO DEL EINF		
2.1.1/	Modelo de negocio	4
2.1.2/	Información sobre cuestiones ambientales	7
2.1.3/	Cuestiones sociales y relativas al personal	14
2.1.4/	Información sobre el respeto de los derechos humanos	32
2.1.5/	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	33
2.1.6/	Información sobre la sociedad	34

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 **590 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 operativas (Alcalá de Guadaíra, Vera, Massanes o Cesena, entre otras) tanto propias como colaboradoras 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 31/12/25 la flota era de 217 cabezas tractoras y 288 remolques frigoríficos, 10 dolly, 7 bañeras y 1 remolque góndola incorporado en agosto.



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 socios 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** (donde estamos desarrollando la ampliación con una fase 2 que se terminará en el primer trimestre de 2026 y una zona de parking nuevo) y **CESENA** (ITALIA). Con la marca AD PESCADO Y MARISCO servimos al mercado nacional, Bélgica, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, 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 2025 la facturación fue de más de **90M€**, hicimos operaciones con más de 25 países, incluido España, y da empleo directo a **597 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.; convenios y asociaciones
Internos		
Tecnológico	Adaptación a las nuevas tecnologías	Promover el desarrollo tecnológico, formación e información ciberseguridad
Personal	Falta de personal en algunas categorías	Jornada a turnos en algunas categorías, 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 2025

ampliamos esta línea de negocio con la apertura de una nueva pescadería en Huércal-Overa, en la actualidad contamos con 4: Antas, Huércal-Overa, Mojácar y Pulpí, todas ellas en la provincia de Almería, en gran superficie tanto en pescado fresco como elaborado y envasado, con la firma de convenios y nuevas asociaciones, y en la apertura de nuevos mercados con la asistencia a ferias y congresos. Esta línea cuenta con la certificación IFS FOOD, la más completa y reconocida en el sector agroalimentario. La última auditoría fue el 01/08/25 con una nota de **96,50%** y un nivel higher level; también contamos desde 2024 con el certificado conforme al protocolo PE-EXP REV 4 CCVE para la exportación a países terceros, nivel 3 del SAE con fecha de emisión el 13/06/24 y con vigencia por 3 años con auditorías de seguimiento anuales, y con 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 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 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 18/11/2025 con una nota de **97,22%** higher level, habiéndose actualizado el sistema a la versión 3), medición de huella de carbono desde 2018 hasta 2024. El cálculo de la Huella de Carbono de 2025 está previsto auditarlo con BUREAU VERITAS en el mes de septiembre de 2026, una vez el MITECO publique los factores de emisión para ese año.

En cuanto a la ISO 14001 – Sistema de Gestión Ambiental (SGA), se llevó a cabo auditoría de recertificación el 8 de abril de 2025, volviendo a auditar todo el sistema al completo por caducidad del certificado anterior, habiéndose superado el proceso auditor con éxito. La próxima auditoría de seguimiento está programada para los días 31 de marzo y 1 de abril de 2026, también con BUREAU VERITAS. Además, en el año 2022 nos unimos al proyecto **LEAN& GREEN**, la mayor plataforma europea de colaboración dirigida a reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro. Es una iniciativa internacional cuyo objetivo es ayudar a las empresas a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero derivados de las actividades logísticas para alcanzar los objetivos definidos en la Cumbre del Clima de París (COP21) de emisiones neutras en carbono para el año 2050. Nacida en los Países Bajos, cuenta actualmente con presencia en 14 países y más de 600 empresas adheridas en toda Europa. En 2023 conseguimos el Premio Lean & Green, confirmando 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 de 2021, conseguimos bajar la estacionalidad que sufren las exportaciones de frutas y verduras los meses de verano. El crecimiento de esta línea respecto a 2024 es de un **13,62%**, y representa el 1,12% del peso total en la facturación de la rama de actividad transporte.
- **El 2 de abril de 2023 abrimos una nueva línea de negocio:** nos damos de alta como empresa de **vehículos de alquiler sin conductor**. Durante el año 2025 el volumen de negocio de esta línea ha sido de más de **345.000€**, un 95,51% más que en 2023 y un 41,99% más que en 2024.



Año	Volumen €	% variación	% variación acum.
2025	346.695,00	41,99%	95,51%
2024	201.110,30	92,25%	
2023	15.580,64		

- **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. Con esta línea damos servicio a las flotas asociadas para la prestación de servicios de transporte; el volumen de negocio de esta línea en 2025 ha sido de casi **230.000€** y desde 2017 el crecimiento se encuentra por encima del 50,00%, un 53,89%.
- Seguimos nuestra **firme apuesta por los conjuntos dúo-tráiler**, empezamos en 2022 siendo una de las primeras flotas a nivel nacional en poner en carretera estos conjuntos, y a fecha 12/25 contamos con 10 unidades, es decir, ampliamos 4 unidades respecto al año pasado, donde eran 6. Con estas configuraciones se registran reducciones de emisiones de CO2 de entre un **25-30%** respecto a los camiones tradicionales.
- **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 asociada a la línea de logística; el 23 de septiembre de 2025 obtenemos la licencia ambiental del Ayuntamiento de Massanes y desde el 8 de octubre contamos con C.I.M. en la delegación de la AEAT de Girona, 17ES0HPE, es decir, desde ese momento empezamos a dar servicio de estación de servicio en Massanes.

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 670 m² en su sede de Massanes, Gerona (el 15 de diciembre de 2025 se pone en marcha la ampliación, pasando de 500 a 670 m²) y desde 2018 a 2025 el impacto de la huella de carbono se ha reducido en un **13,10%** y del 2024 al 2025 en un **4,53%**. Hay que tener en cuenta que la edad media de la flota de **GARCIDEN** es inferior a los 3 años y que 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 de residuos 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. A continuación, mostramos detalle de la cantidad retirada en 2025, en kg:

*P: peligroso y NP: no peligroso

RESIDUO	LER	P/NP	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ACEITES MOTOR	13.02.05	P	15.700	14.700	21.000	17.500	14.000	15.000
AEROSOL	15.01.11	P			25	85	32	25
ANTICONGELANTE	16.01.14	P	80	220	320	320	230	400
BATERIAS	16.06.01	P	3.803	1.744	2.377	1.444	5.841	3.030
CARCASAS VARIAS MEDIDAS	16.01.03	NP	570	62.254	27.887	34.760	56.008	69.734
CARTÓN	20.01.01	NP	5.340	1.200	3.760	3.460	9.300	3.420
CARTÓN	19.12.01	NP			220		780	
CHATARRA	17.04.05	NP	12.800	35.580	53.300	27.360	17.160	12.200
CORCHO	02.01.04	NP	792					
DISOLVENTE	07.01.04	P	80	180	570	380	410	220
ENV. METÁLICOS CONTAMINADOS	15.01.10	P	170	145	45	45	25	30
ENV. PLÁSTICOS CONTAMINADOS	15.01.10	P	135	220	425	250	275	425
FILTROS	16.01.07	P	3.300	1.911	3.200	4.600	3.320	3.510
LÍQUIDO DE FRENOS	16.01.13	P	22	30	12	24	11	20
MADERA	17.02.01	NP	15.000	20.000	6.240	35.067	21.970	37.200
PLÁSTICO	02.01.04	NP	19.380	10.760	17.060	19.680	15.480	4.400
PLÁSTICO	20.01.01	NP					740	
RESIDUOS QUÍMICOS LABORATORIO	16.05.06	P			88	424	107	316
SEPIOLITA USADA	15.02.02	P	110	20	40	125	21	58
TRAPOS CONTAMINADOS	15.02.02	P	125	40	35	60	75	211
VIDRIO CONTAMINADO	15.01.10	P			264	304	169	218
VIDRIO NO CONTAMINADO	15.01.07	NP			61	198	96	187
VIDRIO NO CONTAMINADO	16.01.20	NP					252	
PAPEL OFICINA	20.01.01	NP						157
AGUAS Y LODOS DE LAVADERO	13.05.02	P						7.100
			77.407	149.004	136.929	146.086	146.302	157.861

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, entre otros.

En Massanes la gestión de residuos la gestiona RECUPERACIONES MASNOU y se generaron con el código LER 20.03.01 7,12 tn en 2022, 34,12 tn en 2023, 48,08 tn en 2024 y 50,00 tn en 2025 (hay que tener en cuenta que en Massanes empezamos a trabajar en mayo de 2022).

Desde el año 2023 tenemos contratada la destrucción y reciclaje de papel (código LER 20.01.01) con la empresa DATAERASER, siendo 1.402 kg la cantidad reciclada en 2025 entre los centros de Vera y Massanes; en 2024 la cantidad reciclada fue de 6.533 kg y en 2023 de 3.214 kg. Hasta 2024 este dato (PAPEL OFICINA) no se ha contemplado en la tabla superior para el cálculo de la ISO 14001; a partir de 2025 sí se contempla.

En 2025 se ha ampliado el alcance, contemplando ahora este valor como residuo generado en la producción de la empresa. Se ha creado una categoría específica en el libro cronológico de residuos (PAPEL OFICINA) para el centro de Vera, en el que se ha registrado una producción de 157 kg. En cuanto a Massanes, se han retirado 1.245 kg. En total, 1.402 kg entre los dos centros.

La diferencia de 2025 frente a años anteriores se debe a que en esos años se ha estado haciendo limpieza de archivos, mientras que lo de 2025 solo pertenece a los residuos generados en el día a día de la actividad.

Dentro de los RNP (Residuos No Peligrosos) gestionamos también los NFU (Neumáticos Fuera de Uso). Aquellos que permiten un segundo uso mediante el recauchutado han sido vendidos durante 2025 a HIPERNIKAO DALIA SL y JOSÉ ÁNGEL POVEDA MARTÍNEZ. La evolución de estas ventas para una segunda vida ha sido de: 572 unidades en 2022 (31.460 kg aprox.), 796 en 2023 (43.780 kg aprox.), 716 en 2024 (39.380 kg aprox.) y **885 unidades en 2025** (52.015 kg aprox.). Los neumáticos que no son aptos para la reutilización son retirados por NEUMÁTICOS ADRIÁN MORENO, quien realiza la gestión a través de la plataforma SIGNUS. En 2025, esta cantidad ascendió a 52.914 kg frente a los 56.008 kg de 2024, los 34.760 kg de 2023 y los 27.887 kg de 2022.

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 (transporte subcontratado por TRAECOMAR, autorizado 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 2025, AMIGÜITOS PET AND LIFE nos realizó retiradas por un total de 75.664,00 kg de SANDACH categoría 3 y TRAECOMAR de 65.200,00 kg de SANDACH categoría 3 (facturado por HARINAS DE ANDALUCÍA). En 2024 las cantidades fueron de 88.520,50 kg y 78.946,00 kg respectivamente.

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
2025	15.819	4.969

*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 mejora los consumos y reduce el consumo de gasoil y, además, desde 2021, 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 con un premio anual al mejor conductor de cada marca. En la línea de pescado, el consumo de materias primas está vinculado directamente al proceso de compraventa; por lo general el producto se distribuye desde las lonjas a los mercados sin necesidad de reenvasado, siendo el cliente final quien gestiona el residuo o reciclaje del envase. No obstante, hemos ampliado nuestra actividad, desde abril de 2024, con el servicio de procesamiento para terceros (por ejemplo, preparados para paella para grandes superficies), sumándose a nuestra operativa habitual de productos elaborados o congelados que se expiden desde nuestro centro de Vera hasta el 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 PRODUCCIÓN	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
2025	VERA	1.740.006,00	289.954,44**	no hay datos	1.931.281,10
2025	MASSANES	234.726,00	53.269,16	50.857,88	285.583,88
		13.071.726,00	1.730.004,96	169.372,22	

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

**la plataforma de ENDESA no tiene generación desde mitad de mayo, junio, julio y hasta finales de agosto; se estiman los consumos de mayo y agosto y los de junio y julio se sacan de un analizador (RED CIRCUTOR, MODELO CVMA 1500) que se instala por la empresa SAERGY SERVICIOS ENERGÉTICOS S.L. a mediados de mayo y empieza a funcionar el 1 de junio de 2025. A partir de 2026 se tendrán en cuenta ambos datos, ENDESA y analizador, para ver las diferencias.

Origen de los datos:

VERA RED: facturas FENIE ENERGÍA

VERA SOLAR: datos Excel plataforma solar y analizador

MASSANES RED: facturas FENIE ENERGÍA

MASSANES SOLAR: datos Kostal Solar Portal

Para Massanes, en el periodo 2024-25 el consumo de red y el solar han aumentado un **7,30%** y un **36,35%** respectivamente. El 17,81% del consumo total proviene de la planta solar y se consume el 95,47% de lo que se produce.

En Vera, el consumo de red crece un **3,55%** respecto a 2018 y la producción de la planta solar, con el aumento de potencia pico en mínimo 25 kWp realizado en los meses de mayo y junio de 2025, crece en un **16,55%** respecto a 2020.

- Renovación continua de la flota, instalación de placas solares en remolques (evita que se descargue la batería alargando su vida útil), 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 2018-2025 (auditaremos en septiembre/octubre de 2026) y el premio LEAN & GREEN demuestran 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 (potencia de 115,64 kWp mediante 196 módulos monocristalinos de 590 Wp sobre estructura auxiliar triangular en el techo de la nave, y una superficie de 670 m²; antes de la ampliación de 2025 se contaba con 48 kWp mediante 112 módulos monocristalinos de 445 Wp y una superficie de 500 m²). Esta ampliación en energía solar demuestra el compromiso con la sostenibilidad y la innovación en el sector energético y refleja el progreso hacia una mayor eficiencia energética.

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 2019-2025 da el siguiente resultado:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 prov.	2024 def.	2025**
Total emisiones (tCO ₂ e)	20.183,52	21.730,28	22.243,98	23.157,00	26.940,86	28.968,16	30.561,00	32.265,15
Total km recorridos	38.190.756	48.311.767	52.287.654	56.827.295	62.501.956***	75.491.294	73.521.425	81.307.546
Indicador dato unitario*	0,000528	0,000450	0,000425	0,000407	0,000438	0,000384	0,000416	0,000397

*(t CO₂e / kilómetro recorrido).

**pendiente de actualizar factores de emisión y de auditar (septiembre/octubre 2026). 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.

***dato cambiado en revisión, vuelto a recertificar en 2025. Original: 61.507.372.

Se ha obtenido, por tanto, en este periodo (desde 2019 a 2025) una reducción del dato de emisiones relativo de un **24,91%**. Esta reducción se obtiene principalmente de la mejora progresiva en la eficiencia de vehículos al mantener una estrategia de renovación continua de la flota, sumada a la formación continua de los conductores en materia de conducción eficiente. La verificación del cálculo de huella de carbono para el año 2025 está previsto auditarse con BUREAU VERITAS en septiembre/octubre de 2026, una vez que el MITECO publique los factores de emisión para 2025.

• Resumen de consumo, en litros, de combustible por año:

AÑO	GASOIL A	GASOIL B	UREA	GASOLINA	HVO100
2018	5.914.804,98	390.778,54	355.376,91	5.654,66	0,00
2019	7.264.679,15	514.930,06	462.757,13	5.910,09	0,00
2020	7.773.312,07	590.179,76	413.396,86	6.384,87	0,00
2021	7.926.149,00	653.390,86	475.829,40	6.058,84	0,00
2022	8.363.527,73	600.238,15	435.406,18	7.859,26	0,00
2023	9.654.609,85	897.866,56	444.940,92	9.536,27	0,00
2023 def*	9.605.019,38	873.168,47	442.979,03	9.536,27	0,00
2024	10.798.839,59	1.073.215,29	488.264,30	14.219,84	0,00
2025	11.500.144,42	1.042.531,85	524.159,56	10.349,20	1.073,59

*dato reauditado, a petición nuestra, en auditoría realizada el 2 de octubre de 2025 sobre los datos de 2024 y 2023

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-tráiler, contando en la actualidad con 10 conjuntos, 4 más que en 2024, que emiten entre un 25-30% menos de CO₂ que un camión tradicional.
- 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 de efecto invernadero (tomando como partida el año 2018, primer año en que se mide la huella de carbono;

la reducción en este periodo 2018-2025 ha sido de un **13,10%**). Los medios implementados son, o han sido: fomento del uso del transporte conjunto, instalación desde 2020 de más de 2.250 m² de placas solares, apuesta por los dúo-tráilers, formación y educación en conducción eficiente y gestión de residuos, continua renovación de flota, e instalación de placas solares en un gran porcentaje de los remolques.

Protección de la biodiversidad

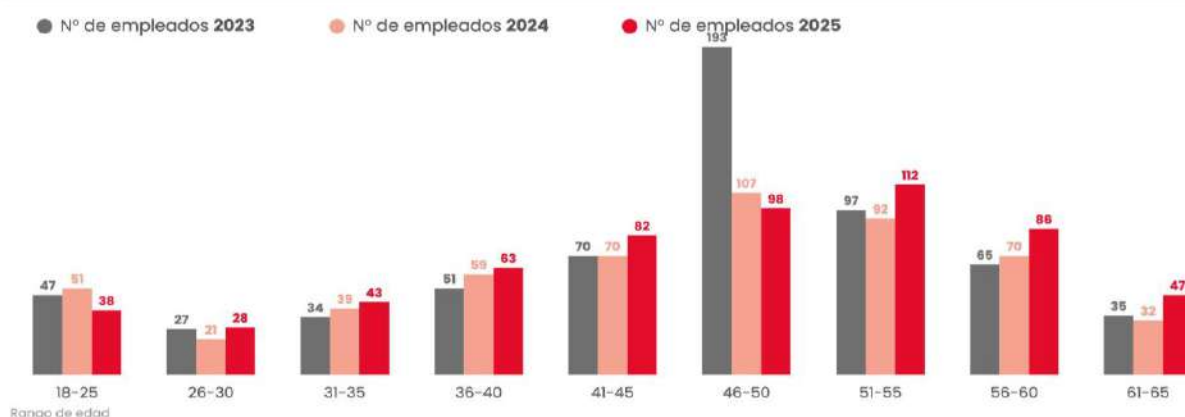
Todas nuestras compras de pescado fresco y congelado proceden de entornos marítimos saludables y de artes de pesca sostenibles y pasan los controles de cada una de las cofradías o aduanas para cumplir con los tamaños y los paros biológicos. Unido a ello, y para reforzar aún más este compromiso, desde 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 2025 estaba compuesta por **597 personas**, de las cuales 82 eran mujeres (un -0,87% respecto a 2024, un -0,44% respecto a 2023, un 0,36% más respecto a 2022, un 1,42% respecto a 2021 y un 2,08% más respecto a 2020). En 2024 la plantilla era de 541 personas de las cuales 79 eran mujeres (un 0,42% más que en 2023), 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 y número de empleados



La media de edad de **GARCIDEN** es de **46,30**, un 0,99 más vieja (en 2024 era de 45,31). En 2023 la media era de 45,72, en 2022 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 **64,82%** de la plantilla de **GARCIDEN**, con una media de edad de 49,65 (el año pasado era 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 encuentra ubicado en España, país en el cual **GARCIDEN** tiene la totalidad de sus instalaciones. El **59,80%** son de nacionalidad extranjera, un 3,42% más que en 2024 (hasta 14 países componen el equipo **GARCIDEN**, cuando en 2022 eran sólo 9), destacando la peruana, la búlgara y la rumana.

Distribución por nacionalidad



Nacionalidad	Trabajadores	%
BOLIVIANA	1	0,17%
BRASILEÑA	1	0,17%
BÚLGARA	63	10,55%
ECUATORIANA	1	0,17%
ESPAÑOLA	240	40,20%
HÚNGARA	1	0,17%
ITALIANA	4	0,67%
LITUANA	1	0,17%
MARROQUÍ	3	0,50%
PERUANA	267	44,72%
RUMANA	8	1,34%
RUSA	1	0,17%
SENEGALESA	4	0,67%
UCRANIANA	2	0,34%
Total general	597	100,00%

Distribución por categoría profesional

Categoría	2021		2022		2023		2024		2025	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Gerencia	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Dirección	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
Administración	35	19	33	21	38	24	43	26	44	31
Control de Calidad	3	0	3	0	3	0	3	1	2	1
Comercial	6	21	7	23	10	21	10	21	12	21
Taller	0	4	0	5	0	4	0	4	0	5
Conductores	6	315	9	297	13	327	13	329	13	374
Almacén	6	55	8	55	7	71	6	74	6	76
Limpieza	2	0	2	0	3	0	3	0	4	0
Mantenimiento	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2
Conserje	0	2	0	2	0	2	0	3	0	2
Total	59	479	63	408	75	454	79	462	82	515

El **64,82%** de la plantilla se encuentra en la categoría profesional de Conductores, seguido de Almacén con un 13,74% y de Administración con un 12,56%.

GARCIDEN contaba a cierre de 2025 con **596 contratos fijos** (un 99,83%) de los cuales 81 eran mujeres, y 1 contrato temporal (0,17%), una mujer de la categoría Administración, alta en octubre por interinidad en el centro de Massanes y baja el 7 de enero de 2026. En 2024 el 99,45% de los contratos eran fijos y el 0,55% temporales, en 2023 el 99,81% fijos y el 0,19% temporales

y en 2022 el 90,66% fijos y el 9,34% temporales; la tendencia y el compromiso de la empresa sigue siendo por una plantilla fija y estable.

25 contratos son a tiempo parcial (26 en 2024, 32 en 2023), es decir, un **4,19%**, donde los hombres representan el 76,00% y el 52,00% de estos contratos pertenecen al centro de trabajo de Alcantarilla (Murcia), y el 68,00% se encuentran en la categoría de Almacén.

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 2025 fueron un 100,00% (515 sobre 515) hombres y un 98,78% (81 sobre 82) mujeres; 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	Indefinidos		Temporales		Tiempo parcial	
	M	H	M	H	M	H
18-25	8	29	1	0	2	8
26-30	6	22	0	0	1	2
31-35	13	30	0	0	0	2
36-40	9	54	0	0	0	0
41-45	9	73	0	0	1	2
46-50	15	83	0	0	2	1
51-55	14	98	0	0	0	3
56-60	5	81	0	0	0	1
61-65	2	45	0	0	0	0
Total	81	515	1	0	6	19

El 76% de los contratos a tiempo parcial son hombre (en 2024 eran el 73,08%), el 52,00% pertenecen al centro de trabajo de Alcantarilla y el 44% al de Almería. El 4,19% de los contratos a fecha 12/25 son a tiempo parcial y el 68,00% corresponde a la categoría de Almacén.

Promedio anual de contratos por clasificación profesional

Categoría	Indefinidos		Temporales		Tiempo parcial	
	M	H	M	H	M	H
Gerencia	0	2	0	0	0	0
Dirección	1	1	0	0	0	0
Administración	43	31	1	0	5	2
Control de Calidad	2	1	0	0	0	0
Comercial	12	21	0	0	0	0
Taller	0	5	0	0	0	0
Conductores	13	374	0	0	0	1
Almacén	6	76	0	0	1	16
Limpieza	4	0	0	0	0	0
Mantenimiento	0	2	0	0	0	0
Conserje	0	2	0	0	0	0
Total	81	515	1	0	6	19

El 53,09% de las mujeres con contratos fijos se encuentran dentro de la categoría Administración, seguido de un 16,05% de la categoría Conductor, y el 72,62% de los hombres en la categoría Conductor.

El 84,21% 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 2025 se produjeron 7 despidos disciplinarios, 6 hombres: 5 en el centro de trabajo de Vera: 1 Administrativo de 23 años y 4 Conductores, de 28, 49, 61 y 63 años y 1 en Massanes: 1 Conductor de 48 años, y 1 mujer: 1 Dependienta en el centro de trabajo de Vera (pescadería Mojácar) de 25 años.

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 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 disminuye en 8 respecto a 2024, que fueron 15; en 2023 fueron 19 y en 2022 fueron 12, 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

Coste anual	Nº M	Nº H	Total	% 25	% 24	% 23	% 22
Hasta 5.000€	0	1	1	0,17	0,18	0,95	0,21
5.001€-10.000€	0	4	4	0,67	1,11	1,32	4,46
10.001€-15.000€	3	9	12	2,01	2,96	2,65	3,18
15.001€-20.000€	3	14	17	2,85	1,48	1,70	2,34
20.001€-25.000€	36	64	100	16,75	20,89	28,17	26,11
25.001€-30.000€	15	64	79	13,23	10,54	11,53	15,50
30.001€-35.000€	8	102	110	18,43	15,71	11,72	14,40
35.001€-40.000€	4	92	96	16,08	17,93	34,40	28,66
40.001€-45.000€	12	154	166	27,81	26,43	6,43	3,82
45.001€-50.000€	0	3	3	0,50	1,48	0,00	0,21
+50.000€	1	8	9	1,51	1,29	1,13	1,06
Total	82	515	597	100,00	100,00	100,00	100,00

El **27,81%** de la plantilla recibe una remuneración media entre 40.001 y 45.000€, de los que un 7,23% son mujeres. Se ha mejorado respecto a 2024, donde el porcentaje era un 26,43, y 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 18,43% el rango entre 30.001 y 35.000€, en los que un 7,27% son mujeres. Se mejora respecto al año 2024 en el que la segunda posición, con un 20,89%, se encontraba en el rango entre 20.001 y 25.000€.

El 43,90% de las mujeres se encuentra en el rango en 20.001 y 25.000€ (el año pasado era un 44,30%) y el 29,90% de los hombres entre 40.001 y 45.000€ (el año pasado era un 28,57%); se ha mejorado respecto a 2024 en el que un 46,84% de las mujeres se encontraba por encima del rango 25.001-30.000€ y en 2025 es de un 48,78%, y el 49,90% de los hombres se encuentra por encima del rango 35.001-40.000€, inferior a 2024 pero superior a 2023 donde el porcentaje era de un 46,04.

El **64,32%** de la plantilla se encuentra por encima de los 30.001€, un 1,48% más respecto a 2024.

El año pasado el grueso de la plantilla se encontraba en el rango de 40.001-45.000€ con un 26,43% y este año, el grueso de la plantilla está en el mismo rango, pero con un 27,81%, es decir, un 1,38% más; le sigue con un 18,43% el rango 30.001-35.000€ y completa el pódium el rango 20.001-25.000€ con un 16,75% (el año pasado este rango era el segundo con un 20,89%).

Otro dato de interés y que demuestra el compromiso de la empresa con sus trabajadores es que en 2025 el porcentaje de empleados con una remuneración por encima de 40.001€ es de un **29,82%**, cuando en 2024 era de un 29,21%, en 2023 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. CMA (Coste Medio Anual).

Coste medio por categoría profesional

Categoría	CMA. M	CMA. H	% 25	% 24	% 23	% 22
Dirección	80.586,60€	66.766,68€	-20,70	-8,88	-193,60	-181,49
Administración	25.902,59€	30.117,06€	13,99	8,10	-0,30	3,59
Control de Calidad	33.538,38€	22.422,36€	-49,58	-19,29		
Comercial	25.160,78€	40.347,75€	37,64	31,44	27,13	27,03
Conductores	38.323,32€	37.035,66€	-3,48	-3,15	-6,49	-2,79
Almacén	20.775,72€	20.915,69€	0,67	-0,27	-4,79	-3,41
Total	37.381,23€	36.267,53€	-3,07	1,28	-31,44	-29,16

Se corrige la tabla de 2024, ya que por error el total se dividió entre 5 y no entre 6:

Categoría	CMA. M	CMA. H	% 24	% 23	% 22
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
Total	34.428,93€	34.876,82€	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 2025 es de **-3,07%**, es decir que, por hora, en promedio los hombres ganan un 3,07% menos que las mujeres por hora de trabajo. En 2024 se reduce la brecha a favor de las mujeres y se pone, levemente (los hombres ganaban un 1,28% más que las mujeres por hora de trabajo), a favor de los hombres, impulsado por la categoría Comercial, y en 2025 la brecha vuelve a estar a favor de las mujeres impulsado por las categorías de Control de Calidad y Dirección; es destacable que una categoría como la de Conductores, donde los hombres representan un 96,94%, tenga una brecha salarial en favor a la mujer del 3,48%, esto demuestra, una vez más, el compromiso y la apuesta por la empresa en impulsar y promover la igualdad y el acceso a todos los puestos de trabajo sin discriminación alguna.

Destacamos que, respecto a 2024, la remuneración media ha crecido en 2.952,30€ en mujeres y en 1.390,72€ en hombres.

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%.

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 que 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 4 personas (1 menos que en 2024 y 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 fija mensual y otras de manera puntual (en el año 2025 asciende a **11.632,68€**) y desde marzo de 2024 somos patrocinadores, fomentando el deporte inclusivo, del equipo de fútbol que participa en la Liga Inclusiva de Fútbol de Almería 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 2025 el volumen de facturación fue de 118.835,03€ (en 2024 el volumen de facturación fue de 120.179,49€, en 2023 de 117.881,01€ y en 2022 76.268,80€).



Equipo GARCIDEN de la Liga Inclusiva de Fútbol de Almería.

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 2025 se renovó la licencia de uso anual, como ya hicimos en 2024.

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



Y el 9 de julio de 2025 se firma un convenio de colaboración con la ASOCIACIÓN ASTEA AUTISMO ALMERÍA con una aportación económica mensual de 100 euros.

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 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 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 18 a la 41 y de la línea de pescado de la semana 5 a la 24 y de la 39 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 2025 fueron de **5.619** (una tasa del 2,80%, siendo la del sector* de un 6,11% y la de cartera * de un 5,16%) y los días de duración de las bajas por CP fueron de 360 (un índice de incidencia de 2.363,6, siendo el del sector 2.622,0 para el CNAE 46 y la sección de actividad G).

En 2024, los días por absentismo por CC 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 en 2023 los días por absentismo por CC fueron de 3.740 (una tasa del 2,14%, siendo la del sector* un 3,64%).

Si comparamos otras referencias, como la incidencia, en 2025 también estamos por debajo de empresas del sector * y cartera*.

* "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.

En 2024, los días de baja por accidente de trabajo en jornada se redujeron a 507, derivados de 14 accidentes de trabajo, con un índice de incidencia de 2.514,5, situándose ligeramente por debajo del índice del sector de referencia (2.622,0).

En 2023, la duración total de las bajas por accidente de trabajo en jornada ascendió a 1.174 días, derivados de 20 accidentes de trabajo, registrándose un índice de incidencia de 4.184,1, valor superior al índice sectorial del CNAE 46 publicado por el Ministerio (2.637,2).

Para 2025, el índice de incidencia alcanzó 2.363,6, lo que supone una reducción del 43,5% respecto al índice del 2023 y del 6% respecto al índice de 2024, consolidando una tendencia descendente y situándose nuevamente por debajo del valor del sector (2.622,0).

Los índices de incidencia del sector los extraemos de las estadísticas de accidente de trabajo publicadas por el Ministerio para cada sector y CNAE a 2 dígitos. Os indicamos enlace de la página del Ministerio en la que poder ver todos los informes y datos disponibles de estadísticas

de accidentes de trabajo: [Estadística de Accidentes de Trabajo del año 2024, Ministerio de Trabajo y Economía Social](#).

El último informe correspondiente al año 2024, en el que se indican los índices de incidencia de referencia para cada sector, CNAE y año, se puede ver en el siguiente enlace: [ATR 2024 I.pdf](#).

El informe de los días de absentismo por CP lo hacía el departamento de absentismo de MC MUTUAL, actualmente ya no lo elabora debido a que, aunque parezca lo mismo, en absentismo utilizan parámetros de análisis que difieren de los utilizados en siniestralidad que son los que establece el Ministerio para el cálculo de las estadísticas de Accidentes de trabajo. Por ello, puede haber diferencias en la contabilización, por ejemplo, de días de baja por accidentes, etc.

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); en 2024 fueron 11 de paternidad y 6 de maternidad, en total 1.582 días (935 de paternidad y 647 de maternidad); y en 2025 fueron 6 de paternidad, en total 281 días.

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 2024 se instaló un equipo en nuestra sede de Massanes, certificada también como espacio cardio protegido, 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.

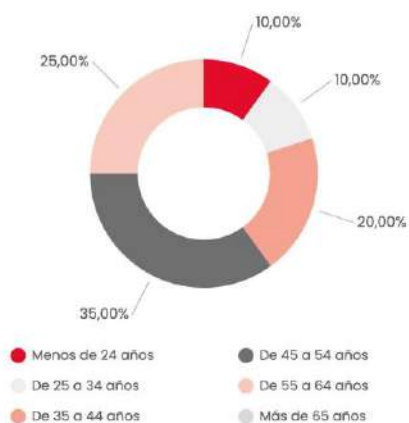
Invertimos en la formación e información de nuestros empleados: espacio cardio protegido, extinción de incendios, formación en manejo de carretillas y transpaletas, trabajos en altura, etc.

En 2025 hubo **15 accidentes con baja** (tenemos en cuenta la fecha del accidente y no la fecha de la baja), de los cuales 13 fueron en el centro de trabajo de Vera, 1 en Alcantarilla (Murcia) y 1 en Massanes (Girona), un 7,14% más que en 2024 donde se registraron 14, un 25,00% menos que en 2023 donde se registraron 20, mismo número de accidentes con baja que en 2022 y un 6,25% menos que en 2021 donde se registraron 16. Hay que tener en cuenta que el crecimiento de la plantilla de 2025 respecto a 2024 ha sido de un 10,35% y respecto a 2023 de un 12,85% y que el descenso del número de accidentes con baja, en proporción al total de la plantilla (2,51%, en 2024 era de un 2,59% y en 2023 de un 3,78%), en la empresa demuestra que las medidas y las formaciones, entre otras acciones, que se imparten a los empleados están dando sus frutos.

Siniestralidad — datos 2025

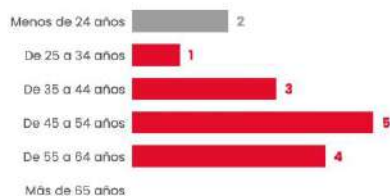
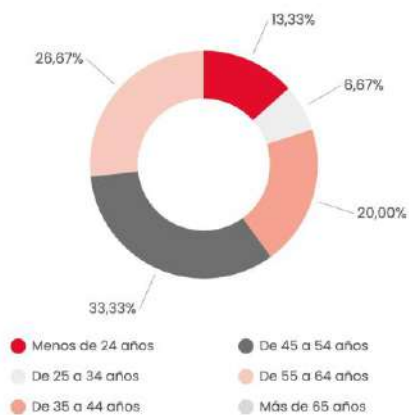
Contingencias profesionales (AT + EP): 20			
CP con baja 15		CP sin baja 5	
	Accidentes de trabajo		Accidentes de trabajo
	13		4
	2		1

Tramos de edad



● Hombre ● Mujer

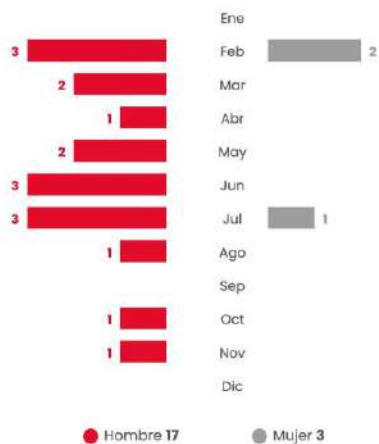
Tramos de edad con baja



Distribución mensual

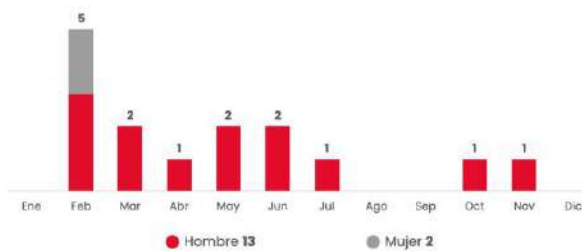
Contingencias Profesionales

Total 20



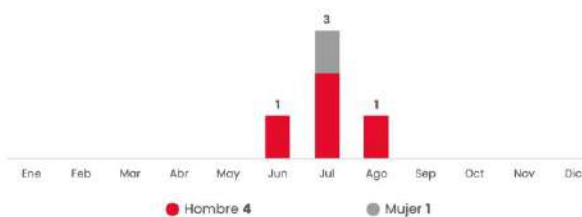
CP con baja

Total 15



CP sin baja

Total 5



Total accidentes con baja

15  13  2

Gravedad



Lugar del accidente



Accidentes con baja en jornada de trabajo



C.N.O.

			
Conductores	5	0	33,33%
Vendedores	0	0	0,00%
Mozo almacén	6	0	40,00%
Administración	0	2	13,33%
Mecánico	2	0	13,33%

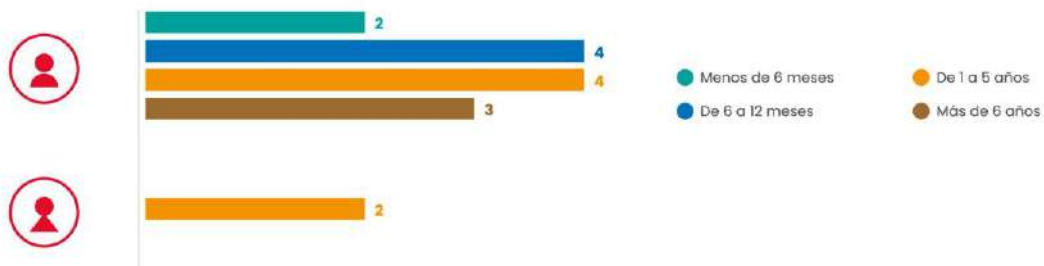
El 40,00% de los accidentes con baja corresponde a la categoría Almacén (un 13,74% de la plantilla está formada por esta categoría), el 33,33% a Conductor (un 64,82% de la plantilla), un 13,33% a Administración y otro 13,33% a Mecánico.

En 2024 los accidentes con baja de conductores fueron un 71,43%, en 2023 un 70,00%, en 2022 un 78,57% y en 2021 un 75,00%; en 2025 estos porcentajes tan altos se reducen a más de la mitad, con un 33,33%, reflejando el buen hacer y el funcionamiento de las políticas de formación y buenas prácticas llevadas a cabo para con esta categoría; el peso de los accidentes con baja de esta categoría sobre el total de la plantilla pasa de un 2,92% en 2024 a un 1,29% en 2025.

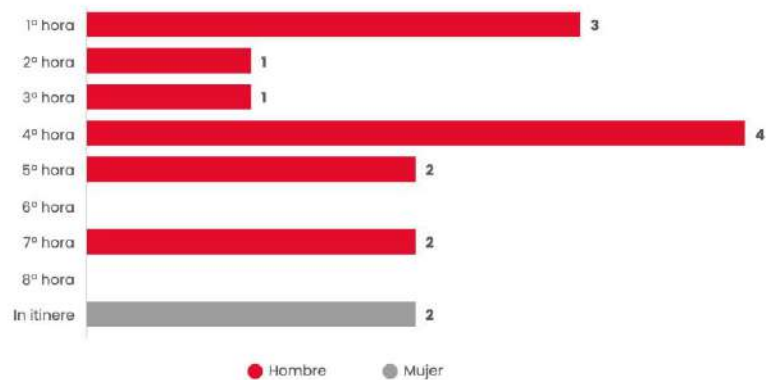
Contrato

CONTRATO			TOTAL	%
Eventual	0	0	0	0,00%
Indefinido	13	2	15	100,00%

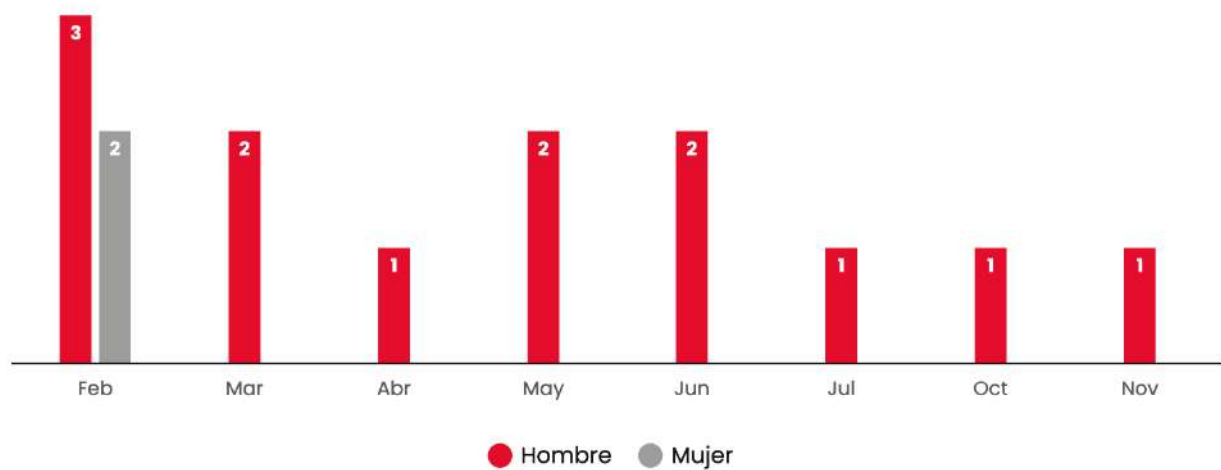
Antigüedad



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 2025 se aplican 6 convenios colectivos, al igual que en 2024, 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 y de su efecto en la empresa y en la sociedad; por ello fomentamos el aprendizaje continuo. Detallamos la inversión realizada en 2025:

Categoría / destinatario	Inversión 25	Nº	Horas	Tot. horas	% €	% h
Clases inglés / Adm+Comercial	15.000,00 €	10	96	960,00	9,96%	6,81%
CAP / Conductores	2.199,99 €	3	140	420,00	1,46%	2,98%
CAP / Conductores	46.100,00 €	72	130	9.360,00	30,60%	66,40%
Permiso C y C+E / Conductores	59.025,02 €	1193	0,83	990,19	39,18%	7,02%
Permiso C y C+E / Conductores	11.950,00 €	239	0,75	179,25	7,93%	1,27%
Formación contra incendios / General	590,25 €	28	2	56,00	0,39%	0,40%
CAP / Conductores	7.800,00 €	38	35	1.330,00	5,18%	9,44%
Ciberseguridad PYMES / RRHH+Dir.*	840,00 €	2	60	120,00	0,56%	0,85%
Gestión plagas / Dpto. calidad*	240,00 €	1	30	30,00	0,16%	0,21%
Ciberseguridad PYMES / Com.+Adm.	640,00 €	32	2	64,00	0,42%	0,45%
Compliance y resp. penal / RRHH+Adm+Com.+Dir.*	3.360,00 €	8	60	480,00	2,23%	3,41%
Soporte vital básico / Vera	1.176,00 €	19	2	38,00	0,78%	0,27%
Soporte vital básico / Massanes	1.176,00 €	17	2	34,00	0,78%	0,24%
Formación alarmas / calidad+mant.*	349,00 €	5	1	5,00	0,23%	0,04%
Uso del tacógrafo / Adm+tráfico*	207,00 €	3	10	30,00	0,14%	0,21%
Total	150.653,26 €			14.096,44	100,00%	100,00%

*online

La inversión en formación fue de 70.001,81€ en 2021, 112.830,61€ en 2022, en 2023 fue de 55.847,14€, en 2024 de 76.189,23€ y en 2025 de más de **150.000,00€**, es decir, casi duplicamos el importe del año pasado; el grueso, tanto en inversión como en horas, se encuentra en la categoría Conductor, categorías CAP y clases permiso conducción, con un 84,35% de la inversión y 87,11% de las horas formativas, lo que ratifica el compromiso de la empresa para con esta causa, pues la categoría Conductor en la empresa tiene un peso del 64,82%. Le sigue la categoría clases de inglés, para personal de Administración y Comercial con un 9,96% y un 6,81% en inversión y horas, respectivamente. A parte de estas acciones formativas, la empresa ha destinado a formación 5.655,00€ en categorías tales como renovaciones y recuperación de puntos, entre otras.

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.

En **GARCIDEN** implantamos nuestro primer plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres el 8 de abril de 2019, según lo establecía la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

En nuestros comienzos con la promoción de la igualdad, pusimos especial atención en los objetivos de erradicar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo, atendiendo de forma especial la discriminación indirecta, romper con los estereotipos de género, erradicar la segregación ocupacional y la discriminación salarial. La implantación de estas acciones ha supuesto el aumento de mujeres en la categoría de conductor/a, pasando de 6 mujeres en el año 2021 a 13 mujeres en el año 2025.

Durante el año 2024 se elaboró el 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, se decidió dar un paso más allá en nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa y, además de realizar acciones y formaciones dentro de nuestras instalaciones dirigidas a la plantilla, se trabajó con las familias de nuestro equipo y con el alumnado del CEIP Reyes Católicos de Vera, Almería. Tras la buena aceptación que tuvieron dichas actuaciones este pasado 2025, hemos vuelto a realizar acciones dirigidas a hijos e hijas del personal de nuestra plantilla, así como al alumnado del CEIP Reyes Católicos de Vera.

La fecha de vigencia del **II Plan de Igualdad** es del 16/05/2025 al 15/05/2029, con código de registro 90154472112025.

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 2025 destacamos:

1. Campaña para fomentar la incorporación de mujeres en el puesto de conductora, a través de:
 - Diseño de cartelería y contacto con autoescuelas que impartan el CAP y con centro de la mujer para que coloquen el cartel en sus instalaciones.
 - Texto para las ofertas de empleo donde se recoja el compromiso con la igualdad más la intencionalidad de reducir la masculinización del puesto de conductor.

2. Guía formativa en materia de corresponsabilidad e informativa sobre las medidas reconocidas por ley en materia de conciliación.

Hemos hecho entrega, bien en formato papel como en formato digital, de un folleto donde se recogen tanto las nuevas medidas de conciliación como las ya existentes.

3. Escape Room en Igualdad. Dentro de nuestras instalaciones se llevó a cabo la actividad de Escape Room en Igualdad, dirigida a hijas e hijos de nuestro personal, en el que conocieron

a mujeres relevantes de la historia y la importancia de la igualdad en la sociedad a través del compañerismo y la cooperación.

4. **Punto Violeta** por el 25 de noviembre en el CEIP Reyes Católicos de Vera, dirigido al alumnado de 4º de primaria y con una participación aproximada de 80 niñas y niños. La actividad consistió en la instalación, durante una mañana, de un stand informativo en materia de prevención contra la violencia machista, que contaba con un photocall, folletos informativos y el juego de la ruleta, en la que el alumnado participante, tras responder a preguntas en materia de igualdad y prevención de las violencias machistas, se llevaron obsequio.
5. **Obra de teatro** en prevención de las violencias machistas en el CEIP Reyes Católicos de Vera, al que asistió el alumnado de 5º y 6º de primaria. "Alma", el título de esta obra, ha sido escrita por Jesús David Godoy (Asociación Teatral Luna Roja) y cuenta la historia de una adolescente que a través de sus vivencias nos narra su difícil situación. Tras la interpretación se abrió un espacio de reflexión donde el alumnado identificó y/o reconoció violencias desde las más sutiles a las más explícitas y expresó dudas e inquietudes. En total participaron aproximadamente 120 alumnas y alumnos.

Además, este 2025 hemos aprobado nuestro **I Plan por la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBIQ+** a través del cual lanzamos un cuestionario de opinión en esta materia dirigido a la plantilla para conocer su opinión. De este modo, hemos podido definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa; el fomento de la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBIQ+, así como difundir los valores de igualdad, justicia y respeto a la diversidad sexual entre la plantilla; y mejorar la calidad de vida de las personas LGTBIQ+ con el diseño de actuaciones específicas para aquellas que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad.

El desarrollo de nuestro Plan LGTBIQ+, con fecha de aprobación a 17/04/2025, implica la creación de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y seguro para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

2.1.4/ Información sobre el respeto de los derechos humanos

Por lo que se refiere al respeto a los derechos humanos, queremos remarcar el compromiso continuo que **GARCIDEN** asume en la prevención y actuación frente a cualquier conducta de acoso y/o discriminación. Todo el personal, incluyendo las nuevas incorporaciones, recibe información tanto de la puesta en marcha del Plan de Igualdad como del Plan LGTBIQ+, además de un folleto que incluye la declaración institucional frente al acoso, donde se explican con ejemplos los distintos tipos de acoso y el procedimiento de denuncia. Igualmente, todos los manuales y documentos están disponibles para todas las personas en distintos espacios de los centros de trabajo, con la finalidad de que siempre estén accesibles y se fomente una cultura empresarial inclusiva.

Creemos en unas prácticas laborales justas y éticas, así como la protección de los derechos de las personas trabajadoras. En nuestra compañía existe **tolerancia cero** hacia conductas de discriminación y acoso. Por ello, contamos con un sistema de reporte de incumplimientos (canal de denuncias) para supervisar, detectar y combatir las conductas de este tipo que pudieran surgir. A fecha 31/12/2025, sólo ha habido cuatro denuncias, la última de ellas con acta 17/12/2025 (acoso sexual) con acta de cierre con fecha 19/12/2025, donde la comisión instructora acuerda el archivo del caso por no poderse corroborar los hechos denunciados y acordando como medida el repartir el folleto de prevención y actuación frente al acoso a todos los empleados del centro de trabajo; la anterior corresponde a un acta de inicio y cierre con fecha 30/01/2025 por comentarios sexistas, negando la persona afectada la ratificación de los hechos, y las anteriores corresponden a un acta de 31/03/2023 (acoso laboral) que ya fue tratada por la comisión, tomando las medidas necesarias y oportunas y otra de 2021 por acoso sexual. Todas ellas han sido gestionadas por la comisión instructora de acuerdo a los procedimientos de actuación de los respectivos protocolos.

Además, desde 2017, la empresa ha formado a la mayoría de su equipo en prevención de delitos penales y código de conducta. La compañía 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, gestionado por una empresa externa ajena a **GARCIDEN**, garantizando la confidencialidad, objetividad e imparcialidad. Todo el equipo ha recibido la circular informativa de la existencia de dicho canal. A 31/12/2025 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 crucial 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 necesiten contratar se recogen un mínimo de tres ofertas de distintos acreedores, y para la contratación del suministro de consumibles habituales se buscan 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 6 asociaciones sin ánimo de lucro: Fundación “la Caixa”, UNICEF, AVOI, ASTEA, ASPRODALBA y CÁRITAS GARRUCHA. Las aportaciones de 2025 fueron directamente económicas por valor de **11.632,68€** a ASPRODALBA, 1.500€ con UNICEF y otros 1.500€ con el programa GAVI (Fundación “la Caixa”) apoyando a la Alianza para la Vacunación Infantil, donde por cada 1.000€ se vacunan 433 niños* (*Cifras sujetas a fluctuaciones debido al cambio de divisas y al precio de las vacunas. La Fundación “la Caixa” y la Fundación Bill y Melinda Gates multiplican x 4 cada donación (hasta 2 M€) y con ello se multiplica también el número de niños vacunados), 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, en 2024 262,35kg y en 2025 267,95kg en diferentes productos), y con CÁRITAS realizando viajes solidarios de ayuda a diferentes centros, transportando en el año 2025 más de 13.000kg de alimentos.

Este año 2025, al igual que en 2024, se ha colaborado con el Ayuntamiento de Massanes en la gala benéfica de fin de año "Col·laboració en el concert de Nadal per La Marató de 3Cat per al càncer", sorteando entre los asistentes 20 lomos y 20 ventrescas para la compra, sin coste, en la web de NATURE PESCA, duplicando la cantidad de 2024.

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 (Gerona); Vera cuenta con el **90,28%** de la plantilla, seguido de Massanes con un 4,69% y Murcia con un 2,68%.

Del total del personal que compone la plantilla de Vera, el 80,71% son de la propia Vera, localidad donde se encuentran las instalaciones del centro, o de localidades vecinas: Garrucha, Antas, Turre, Mojácar, etc., todas ellas a una distancia inferior a 20 km. La repercusión sobre el empleo local es grande (85.990 habitantes registrados en 2025, corregimos el dato de 2024 donde pusimos 84.193 habitantes y lo correcto es 83.945, 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 acreedores locales y de la provincia de Almería, promoviendo el crecimiento económico de la región: servicio de extintores y alarma, servicio de jardinería, servicio de catering para asistencia a ferias, mantenimiento de instalaciones y equipos informáticos, mobiliario, suministros de taller, etc.

Del total de la plantilla de Málaga, 7 son de Málaga, 1 de Marbella 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 7 personas de esa localidad (un 43,75% sobre el total del centro), 6 de Murcia y el resto de pueblos colindantes; y del centro de Massanes tenemos a 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 Viabrea 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 88,13% de la plantilla del centro de Vera es de la provincia de Almería, seguido de Murcia y Granada, cada uno de ellos con un 2,97% y 2,41% respectivamente, y de Madrid con un 1,48%.

Del centro de Massanes, el 39,29% de la plantilla es de Girona; del centro de Alcantarilla, el 93,75% 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, si procede, 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, se firma el patrocinio como patrocinador oficial de la **Vuelta a Andalucía** para los años 2025

y 2026, colaboramos con la Milla Portuaria de Carboneras (puerto pesquero referente a nivel nacional en la pesca del pez espada y muy importante para nosotros), patrocinamos y equipamos 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, PEÑA DEPORTIVA DE GARRUCHA, CLUB DESPORTIVO DE TONDELA, CLUB DEPORTIVO IMAGYM de Granada, 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, de la localidad vecina de Cuevas del Almanzora (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, toros, 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, desde este año 2025 nos encontramos inmersos en la implantación de un **sistema de gestión del desperdicio alimentario (SGDA)** que será auditado en 2026 por la certificadora BUREAU VERITAS.

Además, durante el curso académico 2024/2025 hemos tenido a 11 personas de prácticas, 4 de las cuales, un 36,37%, se han quedado con contrato en la empresa (en el curso 2023/2024 las personas de prácticas fueron 8 y 3 se quedaron en la empresa), provenientes de: IES Alhamilla (Almería), IES Alyanub (Vera), IES Albujaia (Huércal-Overa), IES Martín García Ramos (Albox), IES Jaroso (Cuevas del Almanzora), IES Zaidín Vergeles (Granada), Prat Educació (Barcelona), CDP Medac (Almería), y de formaciones tales como FP Superior Comercio Internacional, FP Superior Administración y Finanzas, Operaciones de laboratorio, Transporte y logística y Marketing y Publicidad.

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. A los habituales se les pide certificado IFS LOGISTICS y, a los que no lo tienen, el compromiso de buenas prácticas firmado, documentación de un vehículo y registro de temperatura aleatorio; a los esporádicos 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, entre otras, con las certificaciones **IFS FOOD DEFENSE** e **IFS LOGISTICS 3**. 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 incidencias (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 y otra información

Gasto por impuesto sobre beneficios del ejercicio 2025: **878.310,72€**.

Distribución de la cifra de negocios por mercado geográfico	
NACIONAL	56.761.963,62 €
UE	32.050.482,93 €
RESTO MUNDO	1.864.495,13 €
TOTAL	90.676.941,68 €

Respecto a 2024 se crece un **9,25%** en facturación; con una variación de un 5,86% en el mercado NACIONAL, un 13,65% en UE y un 58,10% en RESTO MUNDO.

Mercados donde ha operado la empresa en 2025: Alemania, Andorra, Austria, Bélgica, Bulgaria,

Croacia, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta, Marruecos, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suiza y Turquía.



Resultado del ejercicio 2025: **3.385.466,49€**.

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

En 2025 **GARCIDEN** no ha recibido ninguna subvención pública.

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.	103-2 102-1	2
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.		
General	- Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	103-2	2
	- 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.		
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	3
	- Horas totales de formación por categorías profesionales.	404-1 404-2	
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 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.		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 relacione comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, ex plicando 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.		
	- Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	102-9	6

Subcontratación y proveedores	- 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 2026.

D. Antonio José García León

Administrador solidario

D. Pedro Antonio García León

Administrador solidario

T. +34 950 460 851
Almería - España
garciden.com

GARCIDEN

