

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

COGAMI
EMPRESARIAL
2022

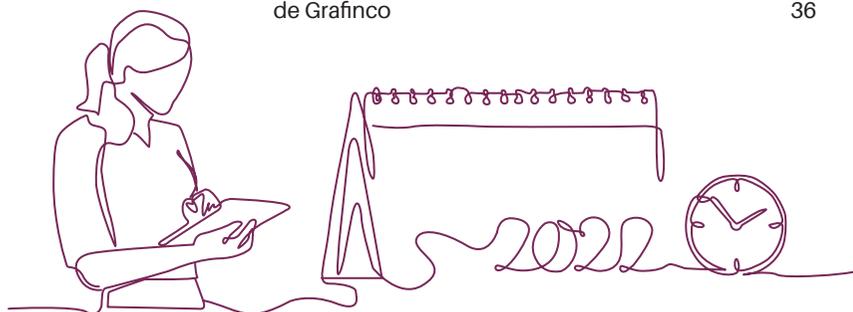


COGAMI
EMPRESARIAL

ÍNDICE

1. Carta del Presidente	4
2. Carta del Consejero delegado	6
3. Qué queremos compartir con vosotras y vosotros	9
4. COGAMI Empresarial	11
4.1 Principales cifras	14
4.2 Nuestras unidades de negocio	16
4.2.1 Galega de Economía Social	17
4.2.2 Dixardín	18
4.2.3 Coregal	19
4.2.4 Trameve	21
4.2.5 Cualicar	22
4.2.6 Grafinco	23
4.2.7 Accede Social	24
4.2.8 Integratex	25
4.2.9 Hornos de Lamastelle	26
4.2.10 Alentae	27
4.3 Visión general del año para COGAMI Empresarial	28
4.4 Algunos de los momentos más destacados	30
4.5 Afianzando nuestra presencia en el territorio gallego	31
4.6 Sensibilizando a entidades locales en accesibilidad y sostenibilidad	33
4.7 “Tres flores” para el Ayuntamiento de Carballo	34
4.8 Hornos de Lamastelle, apuesta constante por alcanzar la excelencia en sus procesos	35
4.9 El pequeño <i>packaging</i> , la nueva apuesta de Grafinco	36

5. Nuestras personas	37
5.1 Principales cifras	38
5.2 Creación de empleo y nuevas oportunidades	39
Puestos de trabajo y unidades de negocio	40
Convenios y salarios	40
Conciliación	41
5.3 Alto impacto en los colectivos más vulnerables	42
5.4 Formación	43
5.5 Igualdad de género	44
5.6 Seguridad y Salud	45
6. Gobernanza	47
6.1 Órganos de gobierno	48
6.2 Organigrama	49
6.3 Ética y buen gobierno	50
6.4 Aspectos materiales	52
7. Contribuimos a generar valor	55
7.1 Grupos de Interés	56
7.2 Red de Creación de Valor	59
7.3 2022: Un año de actividad social	60
7.4 Nuestro compromiso ambiental	62
7.5 Cálculo de nuestro valor social	66
Valor social para el ejercicio 2022	67
7.6 Contribuyendo a los Objetivos del Desarrollo Sostenible	69
8. Principios sobre los que se asienta esta memoria	73
9. Anexos	77
9.1 Peso específico de los aspectos materiales según unidad de negocio	78
9.2 Convenios laborales de aplicación en COGAMI Empresarial	79
9.3 Datos adicionales	80
9.4 Requisitos Ley 11/2018 EINF	87
9.5 Índice de indicadores GRI	95



CARTA DEL PRESIDENTE

Queridas amigas y amigos:

El 2022 ha sido un año de trabajo intenso en la consolidación del empleo y la generación de nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad. El actual contexto inflacionista y los recientes cambios normativos acaecidos a lo largo del año, nos han obligado a incrementar nuestros esfuerzos en la mejora de la eficiencia de los procesos así como en la identificación de las nuevas líneas de negocio que hagan posible incrementar la solvencia de COGAMI Empresarial, siendo la diversidad de nuestros servicios y productos, una de nuestras fortalezas.

Ha sido un año en el que hemos avanzado en la automatización y digitalización, lo que nos ha permitido mantener nuestra competitividad, sin olvidar las certificaciones de calidad conseguidas, evidencias de una buena gestión y de la profesionalidad que promueve la Organización. Destacar también las inversiones realizadas en la adquisición de bienes y maquinaria, las nuevas



Anxo Queiruga, Presidente de COGAMI Empresarial.

líneas de actividad puestas en marcha o la consecución de nuevos contratos.

También ha sido tiempo para la reflexión interna en la toma de decisiones que probablemente marcarán el futuro de la Organización. En este sentido, el IV Plan Estratégico abre camino hacia la sostenibilidad social, económica y medioambiental de la Organización lo que nos permitirá, sin duda, avanzar en el cumplimiento de nuestra misión: LA PLENA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Desde COGAMI Empresarial, nos complace compartir con todas y todos vosotros esta memoria correspondiente al año 2022 y visibilizar desde estas líneas la actividad de nuestros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social en los que, a través de los productos y servicios que ofrecen, está la base sobre la que se asienta nuestra actividad: la generación de empleo y la promoción del talento de las personas con

discapacidad, contribuyendo a la generación de riqueza en nuestro entorno y a la cohesión social de nuestro territorio.

Me despido agradeciendo la confianza depositada por todas y todos en nuestra Organización, y os animo a conocer el trabajo realizado por el gran equipo que forma COGAMI Empresarial.

Un abrazo.

Anxo Queiruga Vila.

**Presidente de Galega de Economía Social-
COGAMI Empresarial.**

“El IV Plan Estratégico nos permitirá, sin duda, avanzar en el cumplimiento de nuestra misión:
**LA PLENA INCLUSIÓN
DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD”.**

CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO

Queridas amigas y amigos de COGAMI Empresarial:

En esta primera ocasión en la que me dirijo a vosotros, me gustaría empezar haciéndoos partícipes de la enorme ilusión que para mí ha supuesto asumir el pasado mes de agosto de 2022 el cargo de consejero delegado de Galega de Economía Social. Desde que allá por los años 90, de la mano de Domingos Dosil, se pusiesen en marcha las primeras iniciativas empresariales del Grupo han sido muchas las vicisitudes y los cambios que, con valor y determinación, ha habido que afrontar para garantizar la supervivencia y la consolidación de un grupo empresarial particular y pionero en nuestra comunidad. Todo el esfuerzo empleado en el camino recorrido desde entonces, no puede entenderse sin atender a las profundas convicciones, principios y valores que impulsan nuestra actividad diaria y que contribuyen a diseñar una cultura empresarial propia, orientada a alcanzar objetivos de inclusión y justicia social.

Esta particular concepción del mundo de la empresa actúa como un sólido cimiento que nos permite encarar las adversidades del día a día con la fuerza, la ilusión y la determinación de quien sabe que más allá de los números y de los balances existe una realidad social que requiere de nuestra acción transformadora.

Todas y cada una de las quinientas personas que trabajamos en este gran proyecto que representa COGAMI Empresarial contribuimos, con nuestro esfuerzo y trabajo diarios, a llevar a cabo esa acción transformadora en la búsqueda de una sociedad más justa e inclusiva garantizando la generación y el mantenimiento de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en nuestra comunidad.

En este punto, considero necesario subrayar, de forma muy especial, el importante legado de esfuerzo y trabajo recibido de la persona que me precede en el cargo, Ramón Sestayo.



Víctor Silva, Consejero delegado y Representante legal de Galega de Economía Social.

Su trayectoria al frente del Grupo constituye un claro ejemplo de compromiso y tenacidad y una inspiradora fuente para todas las personas que formamos parte de este Grupo y, en particular, para quien asume su relevo.

Respecto a cómo ha transcurrido el ejercicio 2022, cabe destacar que nuestras iniciativas empresariales no han sido ajenas a los numerosos cambios legislativos, económicos, geopolíticos, etc. que han tenido lugar a lo largo de este año, si bien la incidencia de estos cambios no ha afectado a todas de igual modo ni con la misma intensidad, debido principalmente a la multiplicidad y heterogeneidad de los sectores en los que estas operan. En este sentido, es importante señalar que una de las fortalezas que tenemos como Grupo radica precisamente en la capacidad de saber aprovechar esa diversidad sectorial y utilizarla como un instrumento de corrección que permite que, aunque alguna de las iniciativas empresariales pase por dificultades

en un determinado momento o ejercicio económico, en el conjunto del Grupo podamos seguir creciendo y garantizando la supervivencia y viabilidad de aquellas iniciativas que de forma coyuntural se encuentren más tensionadas.

Durante el último año, varias de nuestras empresas han logrado expandirse y crear empleo gracias a la consecución y renovación de diferentes e importantes contratos tanto con entidades públicas como privadas. Por lo que respecta al Sector Público, algunos de los contratos firmados han seguido la modalidad prevista en la DA 4ª de la Ley de Contratos del Sector Público, lo que demuestra el compromiso y la apuesta de algunos ayuntamientos y otras administraciones públicas por fomentar el empleo entre uno de los colectivos con mayores dificultades para participar y competir en el mercado laboral ordinario. De cara al futuro, debemos seguir fortaleciendo nuestras alianzas tanto con el sector público como con el privado, con el objetivo de lograr una mayor sensibilización

e implicación de ambos en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

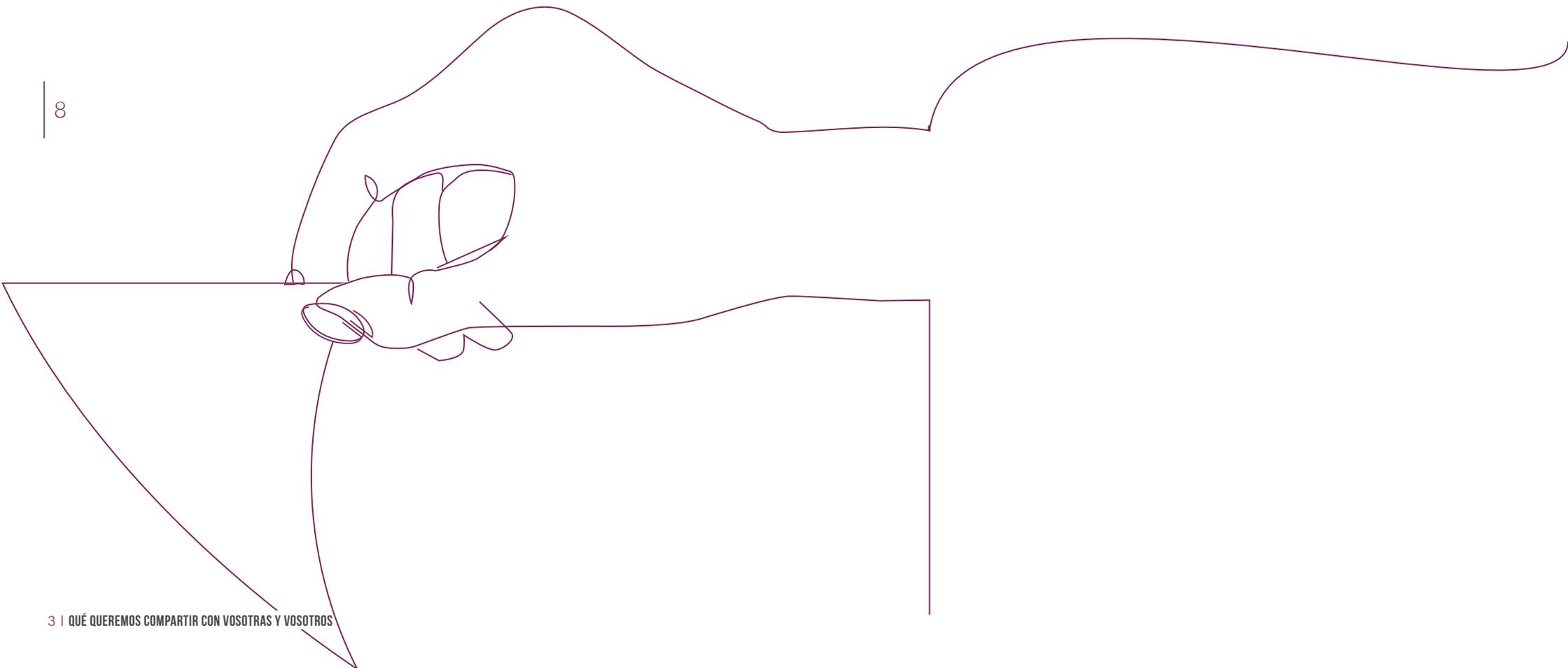
Es mi objetivo personal y profesional que todas las personas que formamos parte de COGAMI Empresarial nos sintamos partícipes de todos los logros conseguidos y caminemos juntas para seguir consolidando este proyecto conjunto tan ilusionante.

La siguiente memoria es un ejercicio de síntesis y transparencia para dar a conocer nuestra realidad. En ella, no sólo se abordan aspectos empresariales sino también los impactos y relaciones positivas que buscamos generar en nuestro entorno.

Atentamente,

Víctor Silva Suárez.

Consejero delegado y Representante legal de Galega de Economía Social.



CAPÍTULO 3

Qué queremos
compartir con
vosotras y vosotros



3

QUÉ QUEREMOS COMPARTIR CON VOSOTRAS Y VOSOTROS

Un año más, desde COGAMI Empresarial, queremos compartir con vosotras y vosotros los aspectos más relevantes que han marcado la realidad de nuestras empresas durante el año 2022.

El objetivo de esta memoria es trasladar información de relevancia a nuestros Grupos de Interés, así como ofrecer una perspectiva integral de lo que significa COGAMI Empresarial, ofreciendo no sólo información financiera, sino también de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), en los que nuestra actividad tiene un mayor impacto y genera valor social.

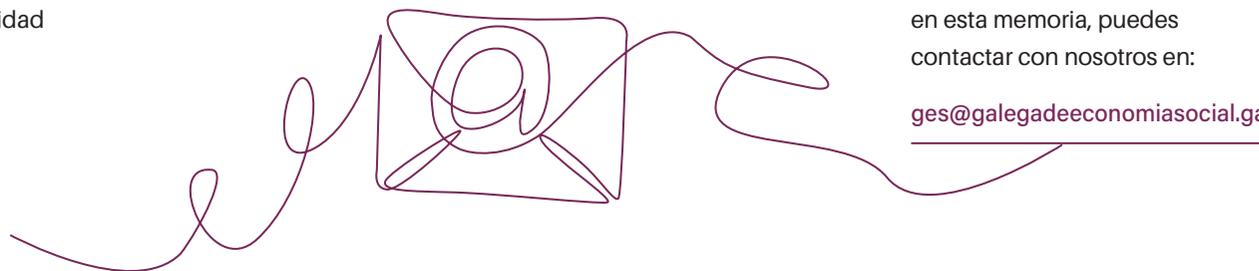
Este es el cuarto año consecutivo que elaboramos una memoria de estas características, aunque será el primero en el que se registre con las cuentas consolidadas del Grupo dando así respuesta al cumplimiento legal que nos aplica¹. Más allá de este requerimiento legal, la elaboración de este documento vuelve a demostrar el compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas

y también su importancia como herramienta estratégica y de gestión.

Esperamos que, a lo largo de las siguientes páginas, podáis conocer con más detalle nuestra implicación y compromiso en la aportación de valor dentro de la economía social de Galicia.

Ante cualquier cuestión relativa a la información y datos contenidos en esta memoria, puedes contactar con nosotros en:

ges@galegadeeconomiasocial.gal



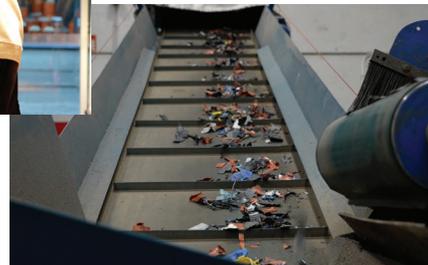
¹- Ley 11/2018, del 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, del 2 de julio, y la Ley 22/2015, del 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

[2-2-c, 2-3-a, 2-3-b, 2-24-a]



CAPÍTULO 4

COGAMI Empresarial



COGAMI EMPRESARIAL

La finalidad de **COGAMI (Confederación Galega de Persoas con Discapacidade)**, como entidad social, es trabajar para conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad a través de la defensa y promoción de sus derechos y la reivindicación del cambio social.

COGAMI nace para aglutinar y potenciar el movimiento asociativo en favor de los derechos de las personas con discapacidad en Galicia. Se constituye como organización en 1.990 y pronto se identifica el empleo como palanca fundamental para caminar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

De esta forma, y como respuesta a esta necesidad, en el transcurso de los últimos treinta años han ido impulsándose diferentes iniciativas empresariales que, hoy en día, son ejemplo de solvencia y estabilidad a la hora de promover la inclusión social de las personas con discapacidad a través del empleo y generar valor social en la comunidad gallega.

El **empleo** forma parte de la misión y visión de COGAMI:

- **Misión:** Alcanzar la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la defensa y promoción de sus derechos, de la reivindicación del cambio social, de la potenciación del asociacionismo y de la prestación de servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas.
- **Visión:** Ser un movimiento asociativo consolidado y ampliamente reconocido por la sociedad en general, por sus valores y liderazgo en la búsqueda de nuevas metodologías de trabajo con las personas con discapacidad y en la prestación de servicios de excelencia dirigidos a las mismas.

“El empleo es un elemento fundamental para favorecer la inclusión de las personas en la sociedad.”

En la actualidad, el **Grupo COGAMI Empresarial** está formado por nueve iniciativas que, a través del esfuerzo conjunto, buscan crear valor y empleo de calidad para las personas con discapacidad en Galicia a través de proyectos competitivos y generadores de confianza. Todas estas iniciativas están calificadas como **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS)**, y operan en sectores tan heterogéneos como el medio ambiente, el *retail* textil, las artes gráficas, la alimentación, la producción de material sanitario o el transporte adaptado.

El ámbito territorial en el que operan nuestras empresas es, principalmente, Galicia; aun así, algunas de las mismas tienen presencia en el mercado nacional y también en algunos países de nuestro entorno.



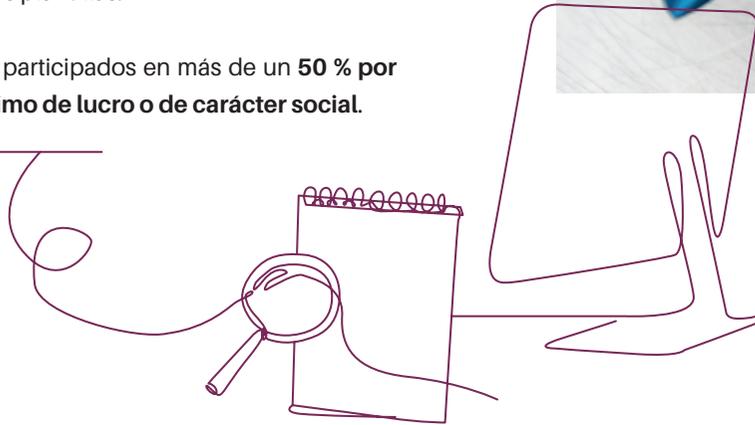
Como COGAMI Empresarial, también participamos y colaboramos activamente en agrupaciones y asociaciones vinculadas a la economía social como pueden ser la Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais sen Ánimo de Lucro (CEGASAL) o el Foro pola Economía Social Galega (FOROESGAL).

Los **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social** (CEEIS) forman parte de lo que se conoce como Economía Social, siendo uno de los principios rectores la primacía de las personas y del fin social sobre el capital. Un CEEIS debe:

- Realizar una actividad productiva de mercado, asegurando **un empleo remunerado para las personas con discapacidad**.
- Tener, como mínimo, un **70 % de personas con discapacidad** en sus plantillas.
- Estar promovidos y participados en más de un **50 % por una entidad sin ánimo de lucro o de carácter social**.

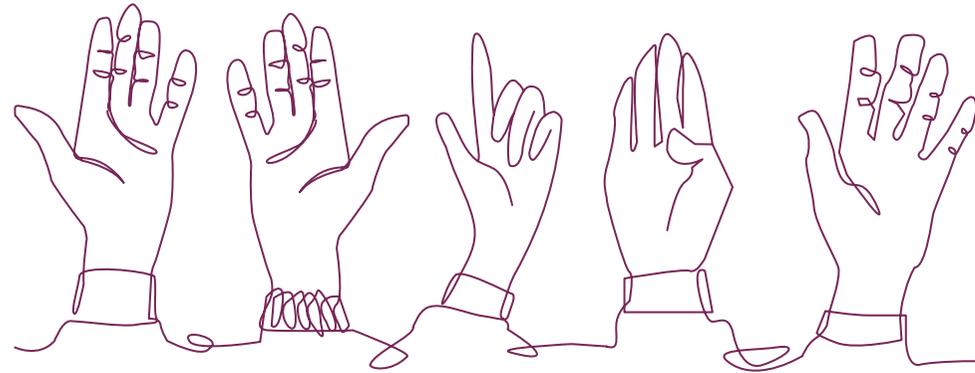


Proceso de fabricación de empanadas en Hornos de Lamastelle.



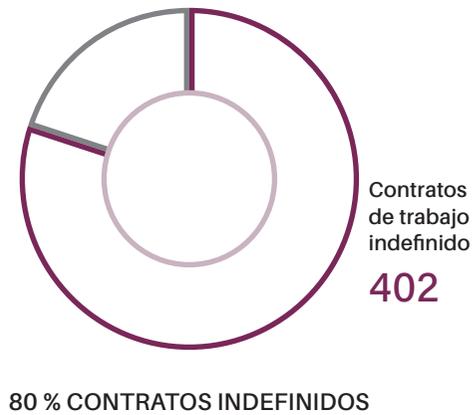
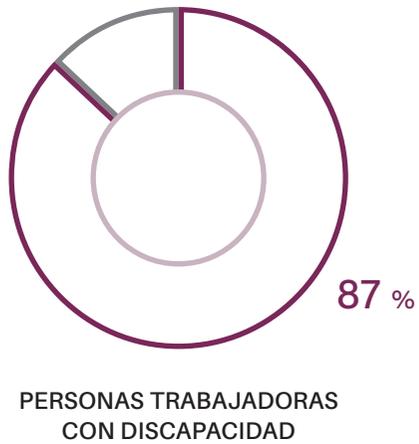
4.1

PRINCIPALES CIFRAS



PRINCIPALES CIFRAS ECONÓMICAS DEL GRUPO COGAMI EMPRESARIAL CONSOLIDADAS

14



500

Personas trabajadoras

136

Mujeres

364

Hombres

9

Centros Especiales de Empleo de Iniciativa social

[2-7-a, 2-7-b, 405-1]



23.261.251,58 €

Cifra de negocio

-185.160,60 €

Resultado antes de impuestos

1.497.339,35 €

Inversiones

9.158.221,55 €

Pagos en salarios

644.835,67 €

Pagos a la Seguridad Social

255.620,87 €

Impuestos pagados sobre beneficios

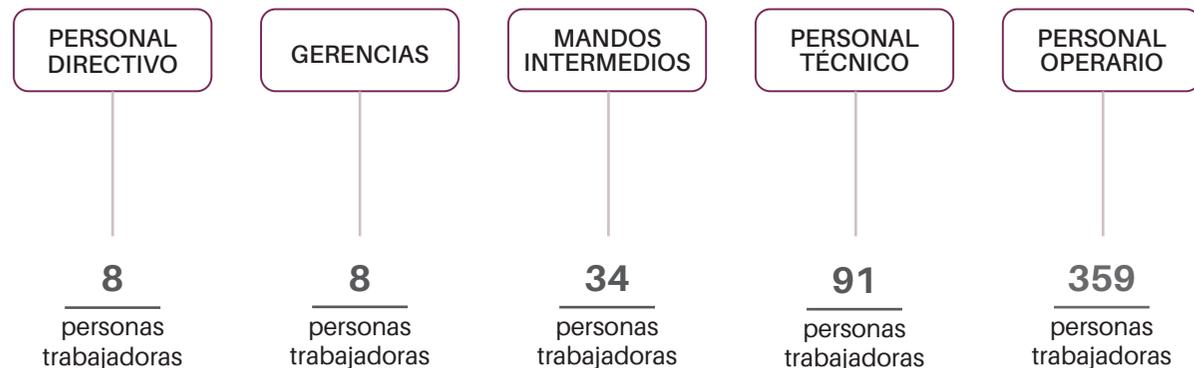
19.715.294,13 €

Pagos a proveedores

3.079.740,35 €

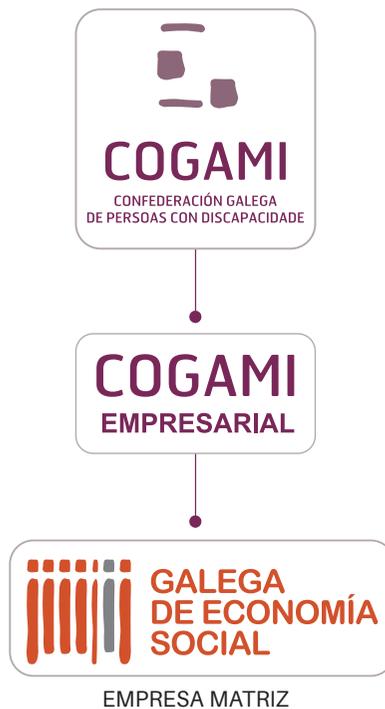
Subvenciones y ayudas públicas

NUESTRO EQUIPO



4.2

NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIO



MEDIO AMBIENTE

ARTES GRÁFICAS

PRODUCTO SANITARIO



TRANSPORTE
DE PERSONAS

RETAIL TEXTIL

ALIMENTACIÓN

AUTOMOCIÓN

4.2.1



Galega de Economía Social (GES) actúa de **empresa matriz del Grupo Empresarial** de COGAMI. Es la entidad a partir de la cual se impulsan las políticas y estrategias que aplican a todo el Grupo, realizando también la labor de control de las unidades de negocio. Además, también ofrece apoyo en consultoría y asesoría a las empresas en diversos ámbitos: laboral, recursos humanos, económico-financiero, prevención de riesgos laborales, calidad, comunicación y estrategia de negocio.

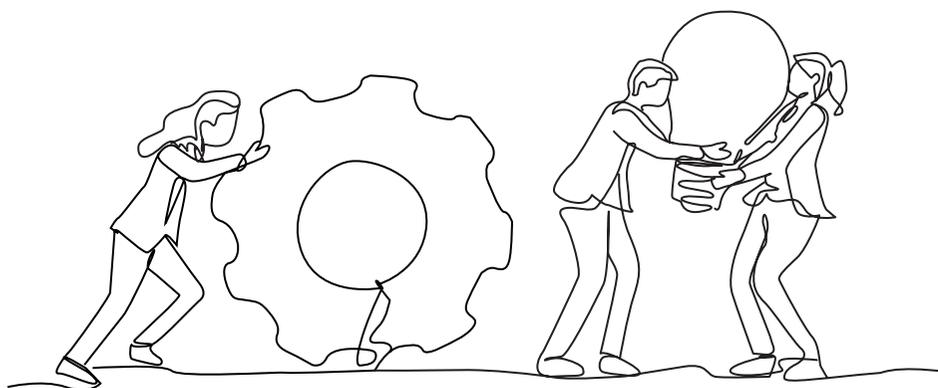
2022

En el mes de agosto, Ramón Sestayo Lestón, quien desde 2007 desempeñó el cargo de Consejero delegado del Grupo de Empresas, Administrador Personal Único, dejó su cargo en favor de Víctor Silva Suárez, que anteriormente coordinaba el Área Jurídica en COGAMI.

Durante el 2022, Galega de Economía Social ha continuado realizando su labor habitual de apoyo a las empresas en el ámbito de la gestión administrativa, laboral y de captación de personal, y control financiero y fiscal. Además, hizo el seguimiento de la implantación de los distintos

planes de igualdad en vigencia, dio apoyo en la consecución y renovación de certificaciones de calidad y promovió el estudio de valoración psicosocial en el conjunto de todas las empresas. En 2022, se realizó el primer cálculo de la huella de carbono en Dixardín, Coregal y Accede Social, con la intención de llevarlo a cabo en más

iniciativas del grupo próximamente, e introducirlo como una acción necesaria en la estrategia ambiental de todas las empresas que forman COGAMI Empresarial. Por otro lado, también se prestó apoyo técnico a varios proyectos dirigidos a la mejora competitiva de alguna de las unidades de negocio.



[2-1-a, 2-6-a, 2-6-b, 2-7-b, 405-1]



Dixardín ofrece **servicios integrales de jardinería y paisajismo** dirigidos tanto al cliente público como privado. Gracias a su dilatada experiencia, ofrece soluciones aplicando los principios de sostenibilidad y accesibilidad universal en sus trabajos.

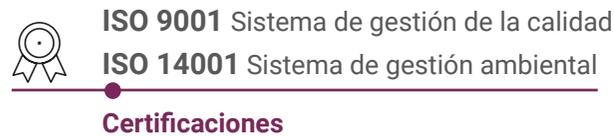
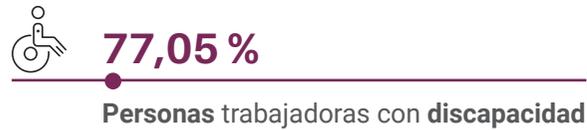
2022

En 2022 Dixardín continúa la tendencia positiva existente en los últimos años incrementando su facturación en un 27,5 % gracias, principalmente, a los trabajos que realiza a través del mantenimiento de zonas verdes y obra pública; en esta línea, uno de los hitos a destacar es la consecución del contrato "Dito e Feito" Plan de Embelecemento de Lugo para los años 2022-2023.

La entrada de estos nuevos servicios ha permitido compensar la reducción del margen económico que han experimentado otros trabajos ligados, principalmente, a los altos costes del combustible.

Este año, Dixardín ha incrementado su cuadro de personal en 10 personas respecto a 2021.

[2-6-a, 2-6-b, 2-7-a, 405-1]



MEDIO AMBIENTE

4.2.3

COREGAL

Xestión integral de residuos

Coregal se centra en la **gestión integral de residuos no peligrosos** con la intención de alcanzar la máxima reducción, reciclaje y valorización de los mismos, alineando sus servicios con los principios de la economía circular.

2022

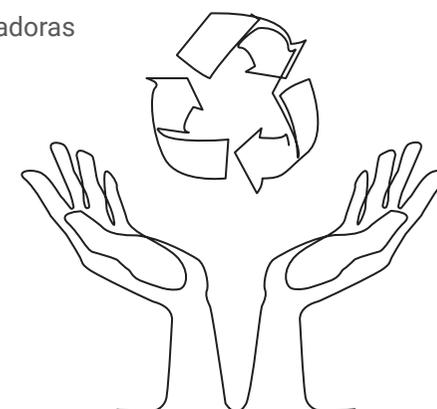
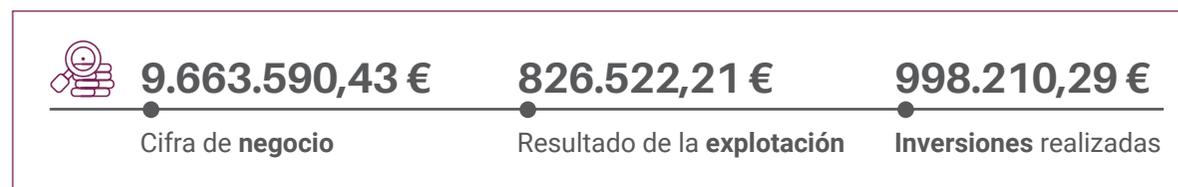
Mientras que el año 2021 fue uno de los mejores años de facturación de la empresa, motivado principalmente por la alta demanda de papel, cartón y plástico reciclado; el año 2022 ha estado marcado por una volatilidad a la baja de los precios de estos materiales valorizables, especialmente a partir de la segunda mitad del año, lo que provocó una alta competencia entre las empresas del sector. Aun así, se ha mantenido la tendencia positiva del año anterior, pese a darse una reducción del 1 % en la facturación.

Durante este año también vivimos con la incertidumbre derivada de los cambios legislativos

aprobados¹ (Ley de residuos, nuevas tasas para el vertido e incineración de plásticos, Ley del cambio climático...) que suponen grandes retos de adaptación para todos los actores, pero también ofrecen nuevas oportunidades de crecimiento. En este sentido, se ha trabajado para potenciar acuerdos comerciales con distintas empresas fabricantes y proveedoras de soluciones de sensortrónica, para dar respuesta a las demandas de los ayuntamientos a los que se da servicio. Un ejemplo de esto son los casi 400 sensores

volumétricos instalados en los contenedores de Santiago de Compostela requeridos en la licitación de la recogida de papel en el municipio. La consecución de este servicio en la capital gallega para los próximos 10 años, supuso uno de los grandes logros de la empresa en este período.

Además, también se ha trabajado en ampliar las actuaciones vinculadas a la sensibilización ambiental. Línea de negocio que se espera seguir consolidando en los próximos años.



MEDIO AMBIENTE

¹-Ley 7/2022, del 8 de abril, de Residuos y Suelos contaminados para una economía circular. Ley 7/2021, del 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.



Santiago de Compostela, Boiro, Carballo y Mos

4 Ecoplantas



11

Puntos Limpios

ISO 9001 Sistema de gestión de la calidad

ISO 45001 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo



ISO 14001 Sistema de gestión ambiental

Certificaciones



Otras cifras

Durante 2022 se gestionaron
37.246,44 Tn. de residuos

Flota de **55 camiones**



4.2.4



Trameve es un **Centro Autorizado de Tratamiento de Vehículos Fuera de Uso (VFU)**, ya sea por siniestro o fin de vida útil. Cuenta con unas instalaciones de 14.400 m² localizadas en las afueras de Santiago de Compostela.

Su actividad se focaliza en realizar procesos seguros y respetuosos con el medio ambiente, alineados con los principios de la economía circular, y promoviendo la reutilización de piezas y fomentando, al mismo tiempo, la gestión responsable de los residuos.

2022

Trameve ha vuelto a obtener unos resultados muy positivos con un incremento del 6 % en sus beneficios, hecho que lo afianza como uno de los negocios de referencia en la venta de piezas de recambio en los alrededores de Santiago de Compostela.

Estos resultados son fruto de una buena gestión realizada en los últimos años, sumado a las circunstancias particulares del mercado actual (subida de los precios de los vehículos nuevos, mayor conciencia ambiental y tendencia a alargar

[2-6-a, 2-6-b, 2-7-a, 405-1]

la vida útil del vehículo), que provocan una mayor demanda de piezas de recambio. De esta forma, pese a haber disminuido el número de VFU gestionados, han aumentado las unidades de piezas vendidas.

Trameve sigue fortaleciendo también sus canales de venta digitales con el propósito de seguir adaptándose a las demandas de los clientes y a las nuevas tendencias del sector.



506.640,45 €

Cifra de **negocio**

139.911,64 €

Resultado de la **explotación**

10.707,74 €

Inversiones realizadas



11

Hombres

11

Total personas trabajadoras



91,67 %

Personas trabajadoras con **discapacidad**



Santiago de Compostela

1 centro de trabajo



ISO 9001 Sistema de gestión de la calidad

ISO 14001 Sistema de gestión ambiental

Certificaciones



Otras cifras

11.019 piezas vendidas

(+ 3 % respecto a 2021)



MEDIO AMBIENTE

4.2.5

Cualicar
seminuevos

Cualicar es una marca comercial dirigida a la **venta de vehículos seminuevos multimarca**, con una antigüedad de entre 0 a 3 años, y con un kilometraje inferior a 50.000 km. Ofrece la opción de compra *online* completa, además de la posibilidad de financiación y entrega del vehículo en la puerta.

Esta es una línea de negocio que nació a partir de Trameve pero que, por estrategia comercial, se conforma como unidad propia de negocio.

2022

La apuesta por fortalecer el conocimiento de la marca, a través de un nuevo plan de *marketing*, la continua mejora de los canales comerciales digitales y una acertada estrategia de compra-venta, han permitido aprovechar las oportunidades de mercado que se han sucedido durante este 2022, haciendo posible alcanzar resultados positivos para este período. Fruto del impulso en la digitalización, Cualicar está experimentando un cambio en el perfil del comprador. Si bien en sus inicios la mayoría de las ventas de vehículos se producían principalmente en Galicia, por segundo año consecutivo se han cerrado más transacciones fuera que dentro de la comunidad gallega.

[2-6-a, 2-6-b, 2-7-a, 405-1]



954.272,81 €

Cifra de negocio

49.789,89 €

Resultado de la explotación

0 €

Inversiones realizadas



1

Mujeres

1

Total personas trabajadoras



Santiago de Compostela

1 centro de venta



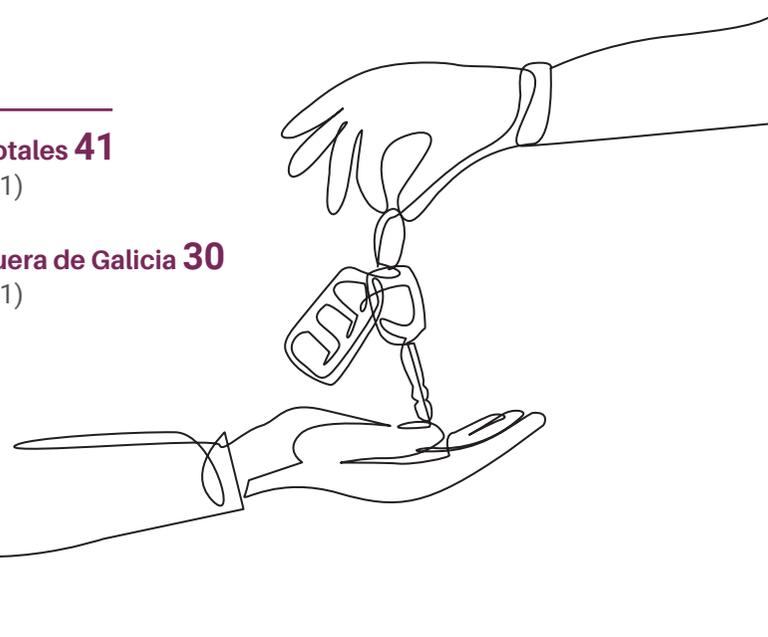
Otras cifras

Vehículos vendidos totales 41

(+ 32 % respecto a 2021)

Vehículos vendidos fuera de Galicia 30

(+ 36 % respecto a 2021)



AUTOMOCIÓN

4.2.6



Grafinfo está especializada en el diseño y la impresión, y posee una amplia gama de productos gráficos entre los que se incluye el pequeño *packaging*, un producto que está teniendo una gran acogida por parte de las empresas cliente. También ofrece el servicio de compra de todo tipo de material de oficina a través de su web.

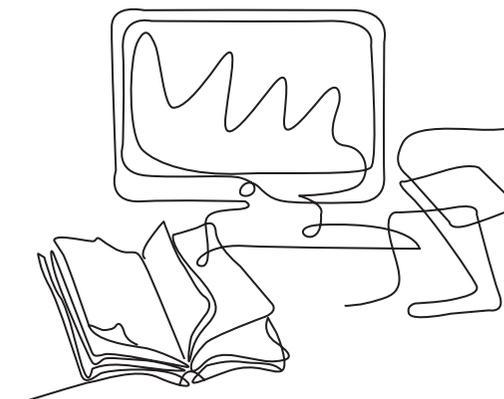
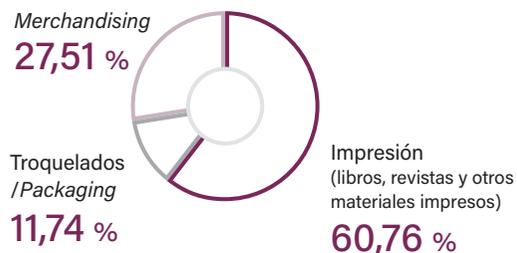
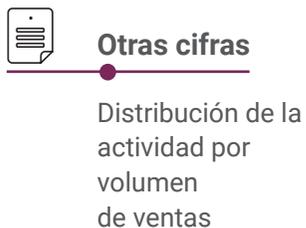
La escucha activa de las necesidades de nuestra clientela y una larga trayectoria en el sector, son la base para alcanzar el mejor resultado: desde la idea inicial hasta la impresión final.

2022

Durante este período, Grafinfo ha experimentado un aumento muy significativo en sus ventas, un 32,6 % más que el año anterior; además, la línea dedicada al *packaging* de pequeño formato puesta en marcha durante el 2021, ha continuado consolidándose como un servicio con demanda creciente.

La subida de precios de las materias primas, que ha tenido un alto impacto en las empresas del sector de la imprenta y editorial, ha provocado que los márgenes resultantes no fuesen los esperados.

[2-6-a, 2-6-b, 2-7-a, 405-1]



Accede Social ofrece **servicios de transporte adaptado** dirigidos a personas con movilidad reducida o en situación de dependencia.

2022

El año 2022 ha sido un período muy convulso para la mayor parte de las empresas del transporte por el aumento de los costes del combustible, en parte paliado por las ayudas públicas al sector, así como la subida de precios tanto de nuevos vehículos, como de piezas y recambios. Si bien esta realidad no fue ajena para Accede Social, la empresa alcanzó este año resultados muy positivos gracias a la renovación en febrero del contrato de transporte del Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar, suponiendo un nuevo comienzo para la actividad que ya venía realizando.

La consecución de este contrato también supuso absorber en forma de subrogación a nuevo personal, incrementando el número de personas trabajadoras de la empresa en un 21 %.

Durante este año también se ha ejecutado la compra de tres nuevos vehículos que se recibirán durante el 2023, con el objetivo de seguir avanzando en la renovación de la flota.

[2-6-a, 2-6-b, 2-7-a, 405-1]

Además, durante todo el 2022 se ha trabajado en el II Plan de Igualdad de la empresa, quedando este aprobado en el mes de noviembre.



1.498.608,85 €

Cifra de **negocio**

222.009,79 €

Resultado de la **explotación**

243.562,02 €

Inversiones realizadas



31

Mujeres

43

Hombres

74

Total personas trabajadoras



82,43 %

Personas trabajadoras con discapacidad



Santiago de Compostela y Mos

2 centros de trabajo



Otras cifras

Desplazamientos en las diferentes rutas

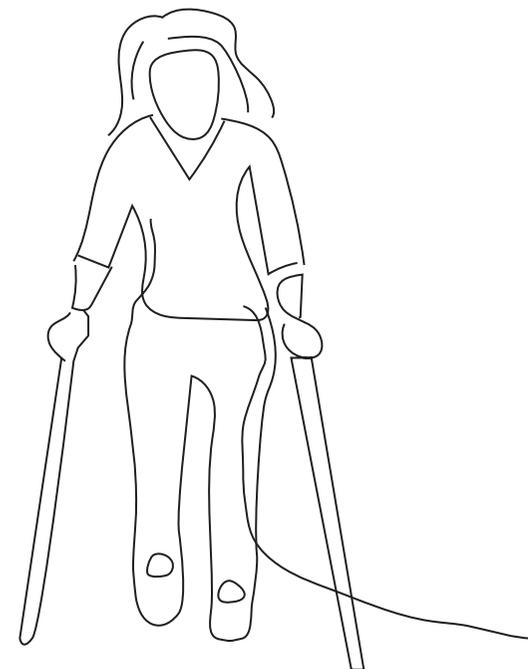
86.176 desplazamientos anuales

Personas beneficiarias del transporte adaptado

366 personas

Flota de vehículos

33 vehículos



TRANSPORTE DE PERSONAS

4.2.8

INTEGRATEX

Integratex es un proyecto fruto de la alianza con Inditex basado en la **gestión de tiendas outlet bajo el modelo de franquicia** en el marco de su programa "form & from". Está compuesto por las marcas Massimo Dutti, Tempe y Pull&Bear. En ellas, se **comercializa ropa, calzado y complementos**.

2022

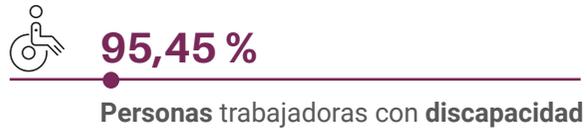
La tienda de Massimo Dutti de Allariz estuvo de aniversario al cumplirse 15 años desde su apertura al público. Con un equipo de 22 personas trabajadoras de las que un 95 % tiene algún tipo de discapacidad, la apuesta de Integratex sigue siendo la misma que en sus inicios. Por un lado, trabajar de manera continua para ofrecer la mejor atención y experiencia a todas las personas que visitan nuestras tiendas y, por otro, seguir formando y generando oportunidades de empleo para las personas con mayores dificultades de empleabilidad.

En el plano económico, Integratex continúa su recuperación tras la bajada de las ventas sufrida durante los años más duros de la pandemia, con una recuperación en la facturación del 39 %

respecto a 2021, lo que ha permitido alcanzar los objetivos marcados al inicio del año.

Aun así, en los últimos meses, se ha experimentado un descenso en el consumo,

derivado principalmente por la incertidumbre económica y la subida de los precios. Esta realidad está siendo más patente en las tiendas localizadas en Allariz.



RETAIL TEXTIL

4.2.9



Hornos de Lamastelle se dedica a la fabricación y distribución, tanto dentro como fuera de Galicia, de una **gran variedad de tipos de empanada, Tarta de Santiago** con Indicación Geográfica Protegida, así como otros **productos de repostería** en diferentes tamaños y formatos atendiendo a las necesidades de cada cliente.

2022

Las tendencias observadas a finales del año 2021 (subida de los precios de las materias primas y energía, la inflación...) han continuado durante este año teniendo un fuerte impacto en la actividad de Hornos de Lamastelle. Por segundo año consecutivo, la empresa ha aumentado su producción, dato reflejado en la cantidad de masa horneada, y también ha incrementado su facturación respecto a 2021. Aun así, las tensiones existentes en el mercado han provocado que estas mejoras en las ventas y la productividad no se vean reflejadas en los resultados.

Para afrontar los retos a corto y medio plazo que se esperan en el sector, la empresa continúa con el objetivo de seguir mejorando la eficiencia de

[2-6-a, 2-6-b, 2-7-a, 405-1]

los procesos productivos y la calidad. En esta línea, han estado enmarcados dos proyectos en los que participó Hornos de Lamastelle: uno en colaboración con otros agentes del sector

a través de CLUSAGA (Clúster Alimentario de Galicia) y otro, apoyado por el FSE a través de CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social).



6.329.072,29 €

Cifra de **negocio**

382.620,05 €

Resultado de la **explotación**

108.401,97 €

Inversiones realizadas



32

Mujeres

60

Hombres

92

Total personas trabajadoras



92,57 %

Personas trabajadoras con **discapacidad**



Oleiros

1 **fábrica**

A Coruña

1 **tienda**



ISO 9001 Sistema de gestión de la calidad

ISO 22000 Sistema de gestión de seguridad alimentaria

Certificaciones



Otras cifras

2.360 Tn. horneadas



ALIMENTACIÓN

4.2.10



Alentae nace como marca comercial a finales del año 2020 y centra su actividad en la **fabricación y venta de mascarillas quirúrgicas**.

2022

La normalización de la situación del COVID-19 vino acompañada de importantes cambios legislativos (fin de las restricciones y uso obligatorio de mascarillas en interiores) que tuvieron un gran impacto negativo en la actividad de Alentae. Este hecho provocó que, pese a los esfuerzos realizados tanto en alcanzar una notable mejora en la capacidad productiva como en ampliar la cartera de empresas clientes, se produjese un descenso drástico en la demanda de mascarillas que obligó a tener que reducir en un 50 % el número de personas trabajadoras de la empresa en el mes de diciembre.



357.092,17 €

Cifra de negocio

-1.667.180,42 €

Resultado de la explotación

176.358,28 €

Inversiones realizadas



3

Mujeres

5

Hombres

8

Total personas trabajadoras



75 %

Personas trabajadoras con discapacidad



Bergondo

1 fábrica

Homologación por parte de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios



ISO 9001 Sistema de gestión de la calidad

ISO 13485 Sistema de gestión de producto sanitario

Certificaciones



Otras cifras

Mascarillas vendidas

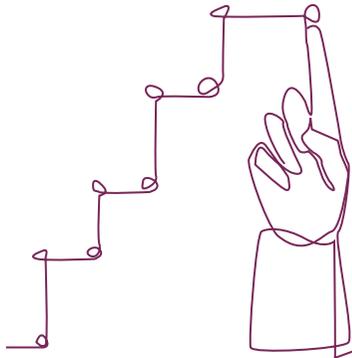
6.414.350 unidades



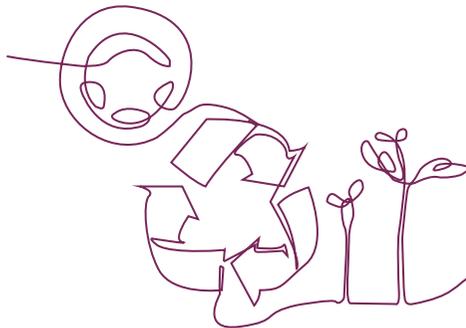
PRODUCTO SANITARIO

4.3

UNA VISIÓN GENERAL DEL AÑO PARA COGAMI EMPRESARIAL



■ Un año más COGAMI Empresarial demuestra su solvencia y fortaleza como proyecto empresarial.



■ La diversidad de sectores en los que operamos, una ventaja para la estabilidad del Grupo.

Nos permite seguir respondiendo a nuestra misión



■ Generar valor social y oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

CONDICIONANTES EXTERNOS



Contexto global incierto con impacto a nivel regional y local



■ Subida del precio de las materias primas y la energía.



Fuerte reducción de los márgenes de producción en los productos alimentarios, de imprenta y alto uso de los vehículos (Hornos de Lamastelle, Grafinco, Dixardín, Accede Social y Coregal).



■ Aumento de la demanda de materiales pero disminuyen los precios de los mismos.



Reducción de los márgenes comerciales en la gestión del papel y del plástico y aumento de la competencia en el sector (Coregal).



■ Aumento de la demanda de piezas y productos para darles una segunda vida.



Trameve y Cualicar obtienen sus mejores resultados económicos desde su creación.



■ Entrada en vigor de numerosa legislación ambiental vinculada a la gestión de residuos.



Nuevos retos para adaptarse a la nueva normativa y oportunidad de crecimiento gracias a la misma: nuevos sistemas de recogida y segregación de residuos, valorización de materiales, compostaje, acciones de sensibilización (Coregal y Dixardín).



■ Fin de las restricciones COVID y el uso de mascarillas en espacios cerrados



Drástica disminución en la venta de mascarillas quirúrgicas (Alentae).



Consolidación del cliente público y asentamiento en el territorio gallego



Diversificación de producto y ampliación de la cartera de clientes



Apuesta por la tecnología para la mejora de la eficiencia y la generación de valor añadido

Posibilidades estratégicas y buena gestión de COGAMI Empresarial para convertir los nuevos retos en oportunidades y seguir mejorando y creando nuevos puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

• Se consiguen importantes contratos de servicios:

- Servicio de transporte para el Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar (Accede Social).
- Servicio de recogida y gestión del papel en el Ayuntamiento de Santiago de Compostela (Coregal).
- Servicio de mantenimiento de Jardinería "Dito e Feito" en el Ayuntamiento de Lugo (Dixardín).

• Hornos de Lamastelle crea un equipo interno de innovación y diseño de producto y amplía su presencia en el sector HORECA.

• Grafinco consolida su apuesta por el *packaging* de pequeño formato.

• Cualicar vende la mayor parte de sus vehículos fuera de Galicia.

• Coregal crea alianzas con proveedores tecnológicos para ofrecer soluciones a los nuevos retos de la gestión de residuos (nuevos sistemas de recogida, una separación de los residuos más exhaustiva...).

• Hornos de Lamastelle sigue invirtiendo para mejorar la eficiencia de los procesos en base a la automatización de los mismos.

• Trameve y Cualicar fortalecen sus canales de venta digitales.

4.4

ALGUNOS DE LOS MOMENTOS MÁS DESTACADOS

FEBRERO

Accede Social renueva su servicio de transporte con el Consorcio Galego de Servicios de Igualdade e Benestar

MAYO

Coregal obtiene la licitación de **gestión de papel y cartón** en Santiago de Compostela



JULIO

La tienda **outlet de Massimo Dutti** cumple 15 años

Coregal incorpora el primer **coche eléctrico** a su flota

SEPTIEMBRE

Dixardín, Accede Social y Coregal comienzan a calcular su **huella de carbono**

Alentae se certifica con las **ISO 9001** e **ISO 13485**

NOVIEMBRE

Hornos de Lamastelle vuelve a recibir el reconocimiento de **empresa bien gestionada** por la zona Franca-Ardán

Coregal presenta la campaña **"Ti tes a chave"** en **Carballo**

MARZO

Alentae es beneficiaria del programa **Activa Industria 4.0**

Dixardín, concesionaria **"Dito e Feito"**, el **Plan de Embellecimiento Urbano** del Ayuntamiento de Lugo

JUNIO

Elaboración, para entidades locales, de tres guías de buenas prácticas: **Accesibilidad Universal, Eventos sostenibles y Rutas accesibles** (proyecto financiado por CEPES)

AGOSTO

Finaliza el proyecto **Photonics 4Bakery** impulsado por **CLUSAGA** en el que ha participado **Hornos de Lamastelle**

OCTUBRE

Hornos de Lamastelle obtiene la certificación en la **ISO 22000**

DICIEMBRE

Coregal instala **placas fotovoltaicas** en las ecoplantas de Boiro y Santiago de Compostela

Finaliza el proyecto dirigido a la **mejora de la competitividad de Hornos de Lamastelle** financiado por el **FSE** a través de **CEPES**

2022

4.5

AFIANZANDO NUESTRA PRESENCIA EN EL TERRITORIO GALLEGO

La finalidad de **COGAMI Empresarial** es promover una sociedad más justa e inclusiva a través de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Galicia generando, de esta forma, valor social en el entorno en el que tenemos presencia. Para alcanzar este objetivo, la Administración Pública se presenta como un actor fundamental al jugar un doble papel: como impulsora de políticas públicas y como demandante de productos y servicios. En este sentido, el año 2022, se ha caracterizado por la **consecución de un alto número de nuevos contratos**, o la renovación de algunos que ya se estaban prestando.

Continuar ampliando la cartera de contratación pública nos permite también seguir afianzando nuestra presencia en el territorio gallego, tanto en el ámbito rural como el urbano, y seguir generando oportunidades de empleo y valor en el entorno en el que prestamos nuestros servicios.



Jardín diseñado y elaborado por Dixardín en Carballo. A Coruña.



Algunos de los servicios que presta COGAMI Empresarial a entidades públicas se realizan a través de **contratos reservados**. Este tipo de contratación, consiste en limitar la participación en determinados contratos a **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Empresas de Inserción reguladas**.

Esta medida busca cumplir con los objetivos de igualdad de oportunidades y no discriminación, y es un ejemplo del compromiso social asumido por las diferentes Administraciones Públicas.



- Mantenimiento de zonas verdes y centros de salud. Axencia de Xerencia Integrada de A Coruña. Ayuntamiento de Silleda.
- Contrato "Dito e Feito". Embellecimiento de la Ciudad EDUSI (Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado). Ayuntamiento de Lugo. (Contrato reservado).
- Mantenimiento del C.R.A.P (Centro de Rehabilitación y Autonomía Personal). Ayuntamiento de Bergondo.
- Mantenimiento de zonas verdes. Ayuntamiento de Corcubión. (Contrato reservado).
- Mantenimiento de zonas verdes de la Dirección Xeral de Mobilidade de Área Central. Ayuntamiento de Santiago de Compostela.



- Servicio de recogida de cartón. Ayuntamiento de Santiago de Compostela. (Contrato reservado).
- Servicio de implantación de la recogida de residuos orgánicos. Ayuntamiento de Salceda de Caselas. Pontevedra.
- Servicio de implantación de la recogida de residuos orgánicos. Ayuntamiento de Carballo. (Contrato reservado).
- Servicio de recogida de voluminosos en el Ayuntamiento de Arteixo. (Contrato reservado).



4.6

SENSIBILIZANDO A ENTIDADES LOCALES EN ACCESIBILIDAD Y SOSTENIBILIDAD

Durante los años 2021 y 2022, varias iniciativas de COGAMI Empresarial abordaron un proyecto dirigido a generar sinergias entre ellas, explorando nuevos servicios potenciales y actividades que ofrecer a los ayuntamientos gallegos con el propósito de aportar un valor añadido a las soluciones ya ofrecidas por las distintas empresas de forma individual.

Uno de los resultados de esta acción conjunta fue la elaboración de **tres guías de buenas prácticas** y de contenidos técnicos sobre: accesibilidad universal, organización de eventos sostenibles y señalización y adecuación de senderos. Estos documentos están a disposición pública y están dirigidos a los ayuntamientos gallegos.

El proyecto fue apoyado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) con la financiación del Fondo Social Europeo.



Guías de buenas prácticas dirigidas a los ayuntamientos, elaboradas con el apoyo de CEPES y el financiamiento del Fondo Social Europeo.

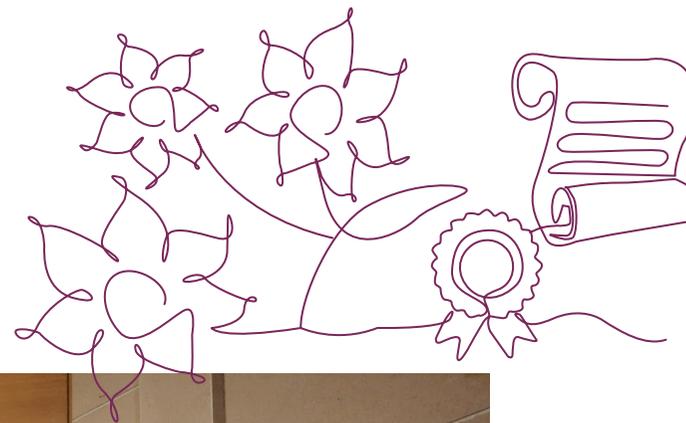
TRES FLORES PARA EL AYUNTAMIENTO DE CARBALLO

Dixardín lleva ya cinco años trabajando en la conservación y mantenimiento de las zonas verdes del Ayuntamiento de Carballo. Más allá de las tareas del día a día, también imparte formación específica sobre poda y cuidado de plantas, y colabora activamente con el ayuntamiento en la promoción de campañas de sensibilización y educación ambiental como pueden ser campañas del cuidado de las huertas locales o la entrega de un roble (*carballo* en gallego) a cada niño que haya nacido en el municipio durante el año; estos robles se plantan el Día Internacional de los Bosques en la denominada “Carballeira do futuro”.

El trabajo realizado durante estos años empieza a ser reconocido. Un ejemplo de ello fue la consecución de **Tres Flores** por parte del ayuntamiento en el concurso **Vilas en Flor** que premia la excelencia en el cuidado y mantenimiento de sus espacios verdes. Esta iniciativa está promovida por la “Asociación Galega de Empresas de Xardinería” (AGAEXAR) y la Asociación de Viveiristas do Noroeste (ASVINOR), con el apoyo de la Fundación Juana de Vega en el marco de trabajo para la mejora

integral del territorio y el paisaje en Galicia. La consecución de dicha distinción supone un gran prestigio para los ayuntamientos, y al mismo tiempo, promueve el cuidado y la mejora de los espacios verdes de los pueblos gallegos.

El trabajo de Dixardín es un ejemplo de cómo la iniciativa social puede ser una fuerza positiva para la sostenibilidad y el medio ambiente.



Entrega del premio “Tres Flores” en el ayuntamiento de Carballo.

4.8

HORNOS DE LAMASTELLE, APUESTA CONSTANTE POR ALCANZAR LA EXCELENCIA EN SUS PROCESOS

Hornos de Lamastelle trabaja día a día en la mejora continua de su actividad, buscando maximizar su eficiencia productiva, garantizar la máxima calidad en sus procesos y productos, y explorar nuevas oportunidades de mercado para continuar siendo un referente en su sector. Un ejemplo de ello es que la empresa ha sido reconocida, por segundo año consecutivo, como “*Empresa ben xestionada*” en los Premios Ardán, promovidos por el Consorcio de la Zona Franca de Vigo.

Durante el último período del año 2022, se terminaron dos proyectos en los que Hornos de Lamastelle participó y que han sido esenciales para seguir afianzando este afán de mejora continua.

Uno de ellos permitió un salto cualitativo al adaptar sus procesos y procedimientos internos a los requerimientos del **estándar IFS (International Food Standard)**¹, uno de los más estrictos de la industria alimentaria y

¹-Hornos de Lamastelle todavía no posee esta certificación, aunque sí ha trabajado para adaptarse a sus requerimientos. Está previsto abordar la obtención del certificado durante el año 2023.

muy reconocido a nivel internacional. En el transcurso de estas acciones se formó al 80 % de las personas trabajadoras de la empresa para que conociesen cómo estos cambios modificaban sus tareas diarias. Además, este proyecto también trajo consigo la creación de un equipo interno dirigido a la innovación de productos y contribuyó a la certificación en la ISO 22000, sobre seguridad alimentaria y dirigida a asegurar la inocuidad de los alimentos a lo largo de toda la cadena alimentaria.

Por otro lado, también participó en la iniciativa *PHOTONICS4BAKERY*, impulsada por el Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA) en colaboración con otros seis socios del sector de la industria panadera, con el propósito de avanzar en la transformación digital mediante la aplicabilidad de las tecnologías fotónicas en la mejora de los procesos. Esta tecnología se utilizó principalmente en la detección de elementos impropios en las materias primas o en las masas con las que se hace el producto final.



Proceso de fabricación de empanadas en Hornos de Lamastelle.

4.9

EL PEQUEÑO PACKAGING, LA NUEVA APUESTA DE GRAFINCO

Todas nuestras empresas deben estar siempre atentas a las demandas y oportunidades que se dan en el mercado en la búsqueda de diversificar y hacer sostenible su actividad. **Grafinco** tiene una trayectoria de más de 25 años ofreciendo una amplia gama de servicios de impresión a sus clientes (impresión digital y *offset*, gran formato y diseño gráfico).

En septiembre de 2021, Grafinco apostó por **invertir en nueva maquinaria** e incluir en su oferta de servicios el diseño y fabricación de *packaging* de formato pequeño.

Este nuevo servicio está teniendo una gran acogida por parte de las empresas compradoras que buscan mejorar su imagen de marca a través de productos sostenibles y de alta calidad. Con esta nueva apuesta, Grafinco se posiciona como una empresa capaz de ofrecer soluciones innovadoras y adaptarse a las nuevas necesidades del mercado.



Diseños de *packaging* de formato pequeño elaborados por Grafinco.

CAPÍTULO 5

Nuestras personas



5

NUESTRAS PERSONAS

Desde la perspectiva de que el empleo es uno de los principales canales para favorecer la inclusión en la sociedad, **generar y ofrecer oportunidades laborales para las personas con discapacidad en Galicia** es la razón de ser de COGAMI Empresarial. El compromiso social y humano con las personas que forman parte de nuestras iniciativas empresariales es parte inherente de nuestra cultura como Organización, siendo ellas el principal valor sobre el que se asientan nuestras actividades.

Cada día nos esforzamos en promover entornos normalizados y generar alianzas que permitan el desarrollo profesional de todas las personas en igualdad de oportunidades. Además, siempre que es necesario, ofrecemos apoyo y buscamos la adaptación de las tareas en función de las necesidades específicas de cada persona trabajadora.



[2-7-a, 2-7-b, 405-1]

5.1

PRINCIPALES CIFRAS



5.2

CREACIÓN DE EMPLEO Y NUEVAS OPORTUNIDADES

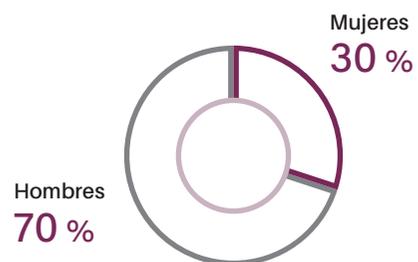
COGAMI Empresarial sigue siendo un año más el principal empleador de personas con discapacidad en Galicia, con una plantilla total de 500 personas.

Durante el año 2022 se mantuvo el número de personas trabajadoras respecto a 2021, produciéndose un ligero ascenso del 0,4 % en la plantilla total de COGAMI Empresarial. Este equilibrio en el número de personas es fruto de dos tendencias; por un lado, Alentae se vio obligada a reducir en un 50 % el número de personas trabajadoras por la fuerte disminución en la demanda de mascarillas quirúrgicas pero, por otro lado, empresas como Accede Social o Dixardín, han incrementado su número de personas trabajadoras (en un 21 % y 20 %, respectivamente) gracias a la consecución de nuevos contratos y servicios públicos.

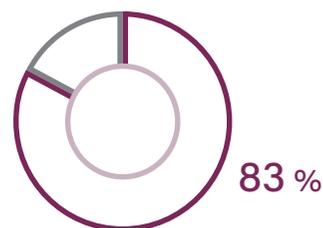
En total han sido 115 las personas que han empezado a trabajar en COGAMI Empresarial por primera vez durante el 2022, el 83 % con discapacidad, lo que nos permite seguir contribuyendo a nuestro compromiso con la inclusión, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en Galicia.



Trabajadora de la tienda Pull&Bear en Ferrol.



115 NUEVAS INCORPORACIONES



% DE NUEVAS CONTRATACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Empresas de COGAMI Empresarial	Personas trabajadoras 2021	Personas trabajadoras 2022
Accede Social	61	↑ 74
Alentae	20	↓ 8
Coregal	195	↓ 191
Cualicar	2	↓ 1
Dixardín	51	↑ 61
Galega de Economía Social	24	↑ 27
Grafinco	13	= 13
Hornos de Lamastelle	97	↓ 92
Integratex	24	↓ 22
Trameve	11	= 11
TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS	498	500



[2-6-d]

PUUESTOS DE TRABAJO Y UNIDADES DE NEGOCIO

La mayoría de las personas trabajadoras de COGAMI Empresarial están categorizadas como Personal Operario¹, un 71,8 %. El resto de la estructura del personal se distribuye entre Personal Técnico, Mandos Intermedios (con personal a cargo) y Personal de Dirección. En esta última categoría se engloban tanto las Direcciones corporativas, las Gerencias² de cada una de las iniciativas empresariales como los puestos de Dirección de cada empresa, de ser el caso.

Categorización por puesto en COGAMI Empresarial	Nº de personas
Personal Directivo	8
Gerencias	8
Mandos Intermedios	34
Personal Técnico	91
Personal Operario	359
TOTAL	500

¹- Debido a la diversidad de sectores y actividades en los que operan las diferentes iniciativas empresariales esta denominación incluye puestos como: personal operario de planta (Hornos de Lamastelle, Coregal y Grafinco), personal de jardinería (Dixardin), personal conductor (Accede Social) o personal auxiliar administrativo.

[2-30-a]

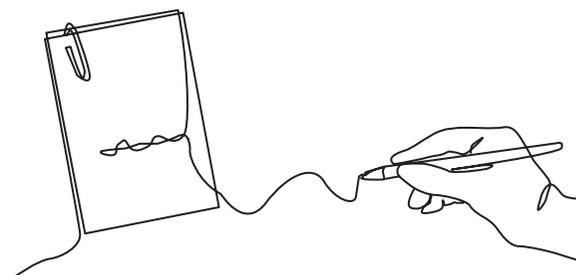
CONVENIOS Y SALARIOS

Conociendo la heterogeneidad de las actividades en las que operan las diferentes empresas de COGAMI Empresarial, los convenios laborales de aplicación también son diversos. Son varias las empresas que se acogen al Convenio de Centros Especiales de Empleo de Galicia. De todas formas, iniciativas como Galega de Economía Social o

Coregal aplican el convenio sectorial que les aplica. Hornos de Lamastelle, por su casuística particular, posee un convenio de empresa propio³.

La política salarial del Grupo se articula en base al convenio de aplicación, a la valoración de desempeño correspondiente, a la experiencia y a la antigüedad de la persona trabajadora.

COGAMI Empresarial (Promedio salarial por categoría)			
Categoría Profesional	Mujer	Hombre	Total general
Personal Operario	9.592,2 €	12.101,18 €	11.572,43 €
Personal Técnico	14.502,17 €	16.918,34 €	15.710,25 €
Mando Intermedio	20.725,3 €	26.846,38 €	24.991,51 €
Personal Directivo	35.787,58 €	39.301,13 €	38.191,59 €
TOTAL GENERAL	12.748,64 €	14.712,33 €	13.792,91 €



²- El puesto de Gerencia es el de máxima responsabilidad dentro de cada iniciativa empresarial. Está ocupado por una persona para cada una de las iniciativas excepto en el caso de Trameve y Cualicar que recae sobre la misma persona.

³- En el Anexo 9.3 se recogen todos los convenios de aplicación en cada una de las iniciativas empresariales de COGAMI Empresarial.

CONCILIACIÓN

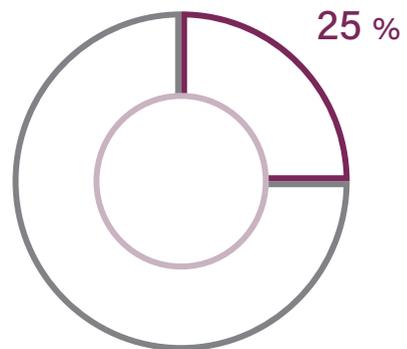
Desde COGAMI Empresarial reconocemos la importancia de la conciliación laboral y la flexibilidad como valores fundamentales en nuestros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. En un contexto de mayor demanda social en este sentido, buscamos impulsar medidas que mejoren la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas que trabajan con nosotros, con el objetivo de alcanzar un equilibrio adecuado entre estos dos ámbitos.

En este sentido, las empresas cuentan con diversas medidas como permisos y licencias que van más allá de la normativa general vigente y que son las que establecen los Convenios Colectivos de los Centros Especiales de Empleo de Galicia. Por otro lado, durante los dos últimos meses del año, comenzamos a aplicar medidas para fomentar el teletrabajo, práctica que tomará forma como política interna regulada a principios del año 2023.

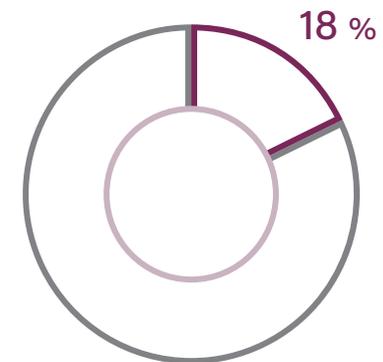


5.3

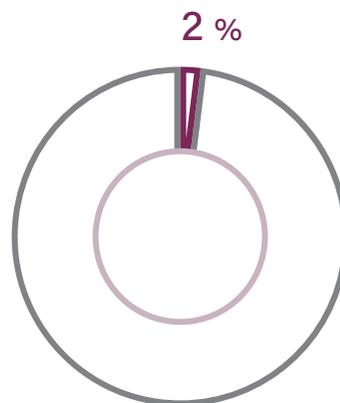
ALTO IMPACTO EN LOS COLECTIVOS MÁS VULNERABLES



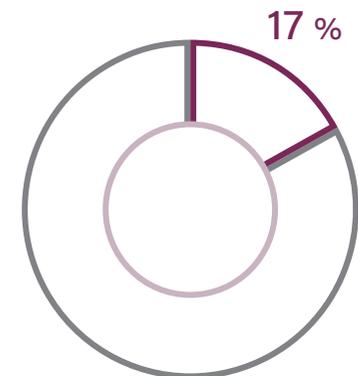
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MAYORES 50 AÑOS



MUJERES CON DISCAPACIDAD



PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MENORES DE 30 AÑOS



PERSONAS CON DISCAPACIDAD
PSÍQUICA O INTELECTUAL

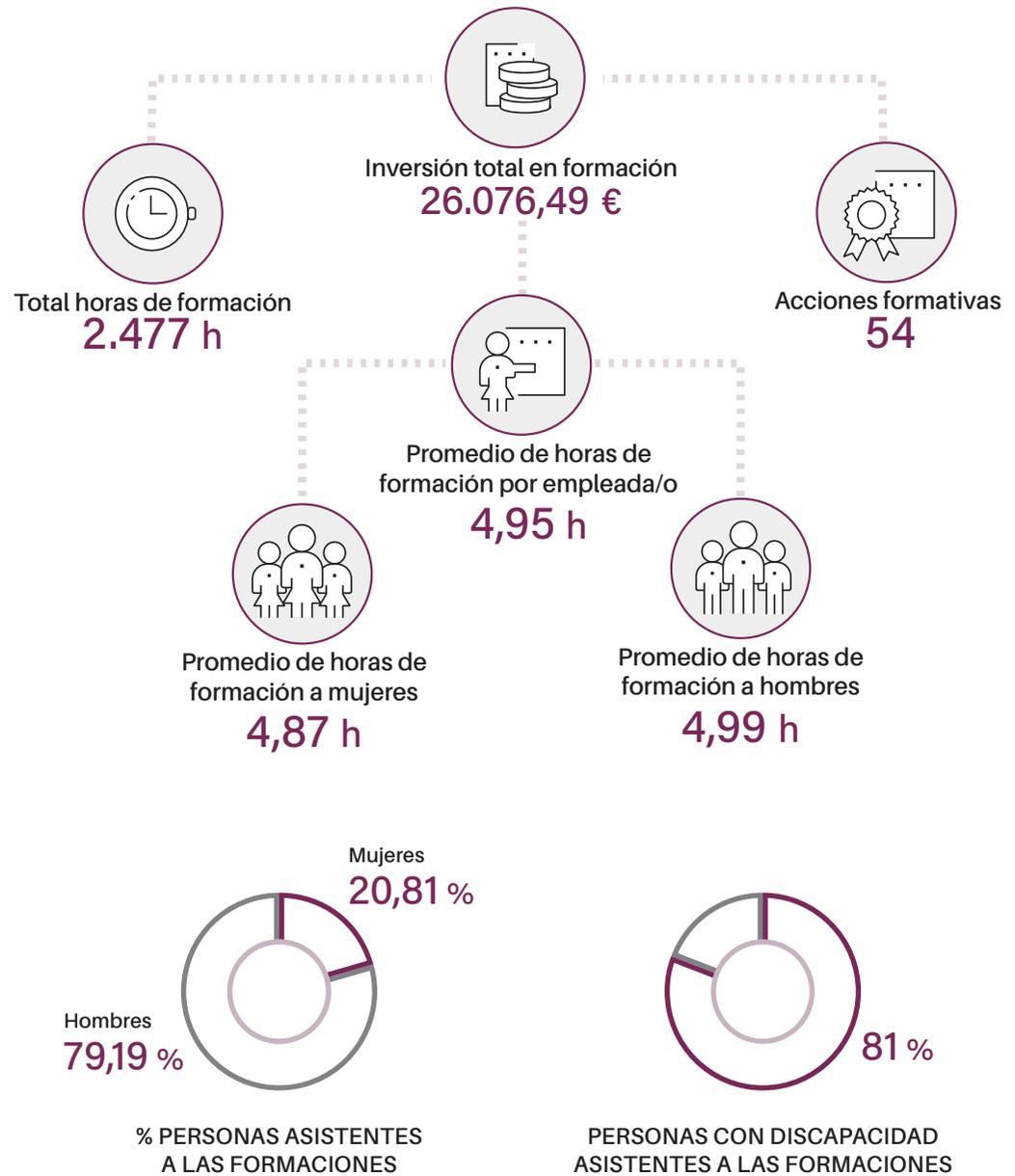
5.4

FORMACIÓN

En COGAMI Empresarial, la gestión y formación del talento son elementos fundamentales para promover la mejora continua en la Organización. La formación no solo es importante para el crecimiento personal y profesional de las personas trabajadoras; potenciar y actualizar competencias clave para seguir siendo competitivo también es sustancial para garantizar una correcta prevención sobre los riesgos laborales y el mantenimiento de la buena salud, un aspecto de especial relevancia en una Organización como la nuestra.

Personal trabajador COGAMI Empresarial	Promedio de horas de formación recibida ¹
Personal Directivo y Gerencias	8,81 h
Mandos Intermedios	2,21 h
Personal Técnico	10,03 h
Personal Operario	3,75 h

¹- El cálculo para el promedio de horas se realiza atendiendo a las fórmulas indicadas en el GRI 404-1.



5.5

IGUALDAD DE GÉNERO

Desde COGAMI Empresarial tenemos un compromiso con la igualdad, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y a una retribución igualitaria, así como la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo.

Durante el 2022, han continuado desarrollándose las acciones contempladas en los Planes de Igualdad específicos aprobados en los últimos años en varias de las empresas. Se han realizado **formaciones** centradas en promover la igualdad de género en el ámbito laboral y también se puso a disposición de las personas trabajadoras **material informativo** en los centros de trabajo. Además, **Accede Social aprobó en el mes de noviembre su II Plan de Igualdad** que tendrá vigencia hasta 2026 y que pretende seguir formando y sensibilizando para fortalecer aun más la perspectiva de género dentro de la cultura de la empresa. Uno de los objetivos que pueden considerarse transversales a todo el período de vigencia del plan es el de fomentar la presencia femenina en los puestos en los que pueda existir desequilibrio entre el número de mujeres y hombres.

Esta circunstancia es una realidad en diferentes puestos de trabajo dentro de la Organización. La captación de perfiles femeninos para trabajos

tradicionalmente masculinizados (personal operario, conducción de autobuses, jardinería...) no siempre es fácil. Por esto, tenemos el compromiso de seguir apostando por la sensibilización y capacitación dirigida a superar los prejuicios existentes. En este sentido, se desarrollan de manera periódica acciones formativas de sensibilización y capacitación dirigidas a las personas que forman parte del equipo de selección, con el objetivo de que las ofertas publicadas sean más atractivas para las mujeres interesadas en trabajar en nuestra Organización.

Por otro lado, y para reforzar esta acción, también existen convenios con los CIM's (Centros de

Información a las Mujeres) de diferentes ayuntamientos gallegos con el propósito de remitirles las ofertas de empleo que publicamos, intentando incrementar la presencia femenina en nuestros equipos de trabajo.

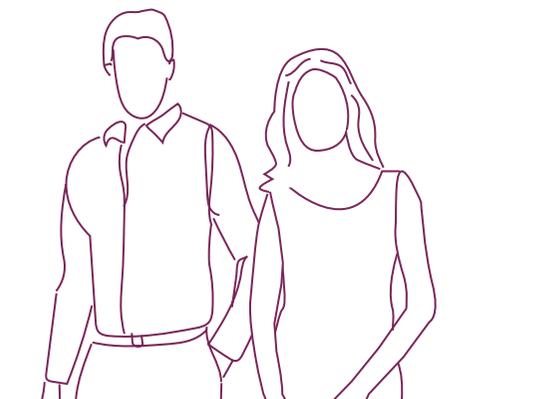
Desde enero de 2021, está en vigor un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral en todos nuestros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. Este protocolo tiene como objetivo establecer un procedimiento para identificar de forma clara las situaciones de acoso laboral, poder tramitar las denuncias y adoptar medidas para canalizar y gestionar de forma adecuada cualquier situación de este tipo.



Conductora de autobús de Accede Social.

Aprobados 5 Planes de Igualdad

Accede Social, Coregal, Dixardín, Galega de Economía Social y Hornos de Lamastelle.



[405-1]

5.6

SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y la salud vinculadas al puesto de trabajo, son un elemento de vital importancia en COGAMI Empresarial a la hora de afrontar el objetivo de generar empleo de calidad e inclusivo. En este sentido, y conociendo la diversidad de tareas que se realizan en el conjunto de las empresas, ponemos especial esfuerzo en el empleo de calidad e inclusivo. Nos volcamos en identificar aquellos riesgos potenciales para la salud de nuestras personas y trabajamos para diseñar, adaptar y aplicar las medidas más rigurosas que garanticen el bienestar físico y psicosocial de todas las personas. Por este motivo, entre las medidas de prevención y la planificación interna de la mejora de la salud de nuestras personas trabajadoras, también realizamos una evaluación de riesgos psicosociales.

Este proceso de identificación y adaptación de las acciones correctoras, es una pieza imprescindible para la inclusión de las personas que puedan tener unas necesidades específicas, permitiéndoles desarrollar sus tareas de manera adecuada y segura.

Las empresas realizan la identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes de dos formas:

Una persona auxiliar/técnica de la propia empresa, cuya actividad es la de gestionar las cuestiones básicas relativas a la PRL (identificación de peligros, coordinación de actividades, investigación de accidentes leves, organización de la formación/información de PRL y la organización de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras), informando al Servicio de Prevención Ajeno de aquellas cuestiones que puedan variar la evaluación de riesgos inicial, para que realice una nueva evaluación del mismo y modifique la documentación relativa.

Subcontratando un Servicio de Prevención ajeno a la empresa que se encargue de la realización de la documentación necesaria de PRL (Plan de Prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, revisión de los peligros y riesgos detectados por el personal auxiliar/técnico de la empresa).



Con carácter general, todas nuestras empresas cuentan con un Servicio de Prevención ajeno que realiza un reconocimiento médico a cada persona trabajadora. Este servicio emite cada año una memoria epidemiológica que nos permite conocer el estado de la salud general y prevenir o detectar si existe alguna patología ligada a las condiciones de trabajo. Este Servicio de Prevención ajeno, también se encarga de realizar las formaciones iniciales sobre riesgos y medidas preventivas. El 100 % de las personas trabajadoras reciben esta formación y, así mismo, tal y como es preceptivo por ley, todas ellas también poseen información necesaria para el desarrollo de tareas relativas a su puesto de trabajo.

COGAMI Empresarial también cuenta con un equipo interno de Prevención de Riesgos Laborales que utiliza un sistema de gestión de la seguridad y la salud basado en la ISO: 45001 en las empresas a pesar de no estar certificadas en ese estándar. Este sistema es una forma de ordenar y poder realizar un seguimiento de todas las actividades realizadas en las empresas como puede ser: la formación de puesto de trabajo, formación específica o la revisión periódica del estado de las instalaciones. De forma particular y por su actividad, Coregal sí que cuenta con la certificación ISO:45000 (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo), siendo auditada anualmente de forma externa.

[403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8]

Por otro lado, cada empresa cuenta con los servicios de una mutua. A parte de atención médica ante cualquier accidente laboral, la mutua, también realiza estadísticas de accidentabilidad y absentismo, lo que proporciona información muy valiosa a la hora de continuar implementando mejoras dirigidas a garantizar el bienestar del personal trabajador.

	Índice incidencia ATCB ¹ % Total	Índice incidencia ATCB % Mujeres	Índice incidencia ATCB % Hombres
Accede Social	5,51 %	4,05 %	1,35 %
Coregal	13,68 %	0,52 %	13,09 %
Dixardín	15,52 %	0 %	14,75 %
Galega de Economía Social	3,78 %	3,70 %	0 %
Grafinco	24,15 %	0 %	23,08 %
Hornos de Lamastelle	9,70 %	3,26 %	6,52 %
Trameve	14,81 %	0 %	15,38 %

¹- El índice de incidencia ATCB % es el % de accidentes de trabajo con baja respecto al número total de personas trabajadoras.

²- El índice de frecuencia es el número de accidentes en jornada de trabajo con baja ocurridos por cada millón de horas trabajadas. Estos datos están calculados en base al número de personas trabajadoras por empresa.

³- El índice de gravedad representa el número de jornadas no trabajadas a causa de los accidentes que han sucedido en jornadas de trabajo, por cada mil horas trabajadas. Estos datos están calculados en base al número de personas trabajadoras por empresa.

A continuación, se recogen datos relativos a las empresas en las que durante el 2022 se produjo algún accidente. Durante el año, se produjeron un total de 53 accidentes con causa de baja, todos ellos con la consideración de leves.

EMPRESAS	Índice de frecuencia ²	Índice de gravedad ³
Coregal	81,02	4,03
Dixardín	91,83	8,66
Trameve	87,3	36,71
Grafinco	138,98	14,45
Accede Social	38,34	6,74
Alentae	0	2,36
Integratex	0	2,21
Galega de Economía social	23,31	2,98
Hornos de Lamastelle	56,83	4,8

CAPÍTULO

6

Gobernanza



6.1

ÓRGANOS DE GOBIERNO

La estructura de gobernanza del Grupo COGAMI Empresarial es la siguiente: existe un Consejo de Administración que es el órgano de representación y administración. El 24 de agosto de 2022, Víctor Silva Suárez, sustituyó a Ramón Sestayo Lestón como consejero delegado y secretario de dicho consejo. Según se recoge en los estatutos del Grupo, ninguno de los puestos que componen el Consejo de Administración es remunerado.

A nivel operativo, son seis las Direcciones Corporativas en COGAMI Empresarial en las que se da paridad de género. Además, cada una de las empresas cuenta con una gerencia y el 22 % de estos puestos están ocupados por mujeres.



Consejo de Administración del Grupo COGAMI Empresarial

Presidente:
Anxo Queiruga Vila

Consejero delegado y secretario:
Víctor Silva Suárez
Sustituye a Ramón Sestayo Lestón

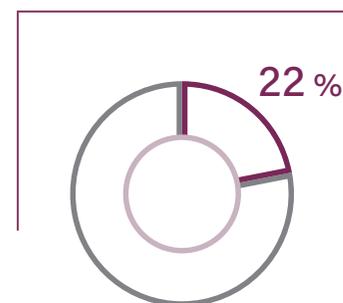
Vicepresidente:
Álvaro García Bustelo

Vocal:
Ramón Sestayo Lestón

Vocal:
José Luis Costoya Quintela

Vocal:
José Luis Lolo Celeiro

Vocal:
Paulo Fontán Torreiro



EL 22 % DE LAS GERENCIAS DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL GRUPO ESTÁN DIRIGIDAS POR MUJERES



EL 50 % DE LAS DIRECCIONES CORPORATIVAS ESTÁN OCUPADAS POR MUJERES

[2-9-a, 2-9-b, 2-9-c, 405-1]



6.2 ORGANIGRAMA

Presidencia

Presidente

ANXO QUEIRUGA

Consejo de administración

Consejero delegado

VÍCTOR SILVA

Vocal

PAULO FONTÁN

Vocal

JOSÉ LUÍS COSTOYA

Vicepresidente

ÁLVARO GARCÍA

Vocal

JOSÉ LUÍS LOLO

Vocal

RAMÓN SESTAYO

Personal directivo

Director jurídico

JUAN ACEVEDO

Director financiero

JUAN SUÁREZ

Directora de negocio

ROSA M^a GUTIÉRREZ

Directora de comunicación

MARÍA ACUÑA

Directora de RR.HH.

ANA ÁLVAREZ

Director de sistemas y tecnologías de la información

DAVID PESQUEIRA

Gerencias

ACCEDE SOCIAL

SILVIA ALENDE

ALENTAE

HERMINIO MARTÍNEZ

COREGAL

ANTONIO PENA

DIXARDÍN

CARLOS IGLESIAS

GRAFINCO

ALEJANDRO ROUCO

HORNOS LAMASTELLE

MANUEL SANTOS

INTEGRATEX

MARÍA VIZCAÍNO

TRAMEVE Y CUALICAR

LUÍS PENIDO

6.3

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO



50

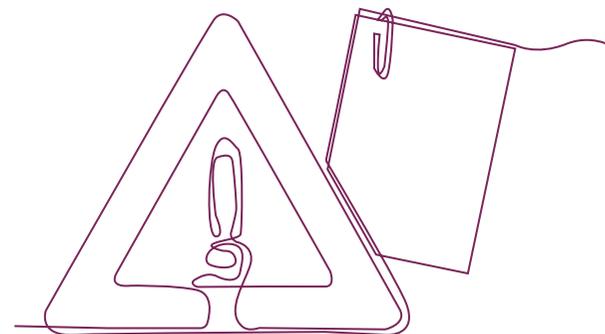
Desde el año 2018, COGAMI y su grupo de empresas cuenta con un **Programa de Cumplimiento Normativo** (*Corporate Compliance*), a través del cual nuestra Organización se adapta a las exigencias introducidas por la última reforma del Código Penal¹ en relación con la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

¹- Ley Orgánica 1/2015, del 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, del 23 de noviembre, del Código Penal.

El **Código de Conducta** tiene por pieza basilar el principio de debida diligencia, es decir, que cada quien, en su responsabilidad, deberá hacer todo lo que esté en sus manos para prevenir, denunciar y erradicar cualquier tipo de conducta contraria a derecho o que dañe sus contenidos o los del Código Ético. A tal fin, este **Programa de Cumplimiento Normativo** de COGAMI se apoya en los siguientes instrumentos:

- Un Manual de prevención y respuesta ante el delito que incluye, por un lado, el análisis de riesgos penales relativos a las distintas áreas de actividad de nuestra Organización, con la valoración de su potencial gravedad y sus consecuencias jurídicas (mapa de riesgos); y, por otro, medidas y protocolos de prevención y respuesta ante delitos e infracciones administrativas graves.
- Normas, protocolos y procedimientos de actuación específicos para cada ámbito de actividad.

- Sistema de Gestión Informatizada del Cumplimiento (SXIC, por sus siglas en gallego), que permite individualizar responsabilidades a través del seguimiento de los procesos de decisión, y capturar evidencias, acotando los espacios de actuación responsable.
- Un Comité de Cumplimiento Normativo y un canal de denuncias.
- La formación continua de la Directiva, las personas con mandos intermedios, y las personas trabajadoras y colaboradoras.

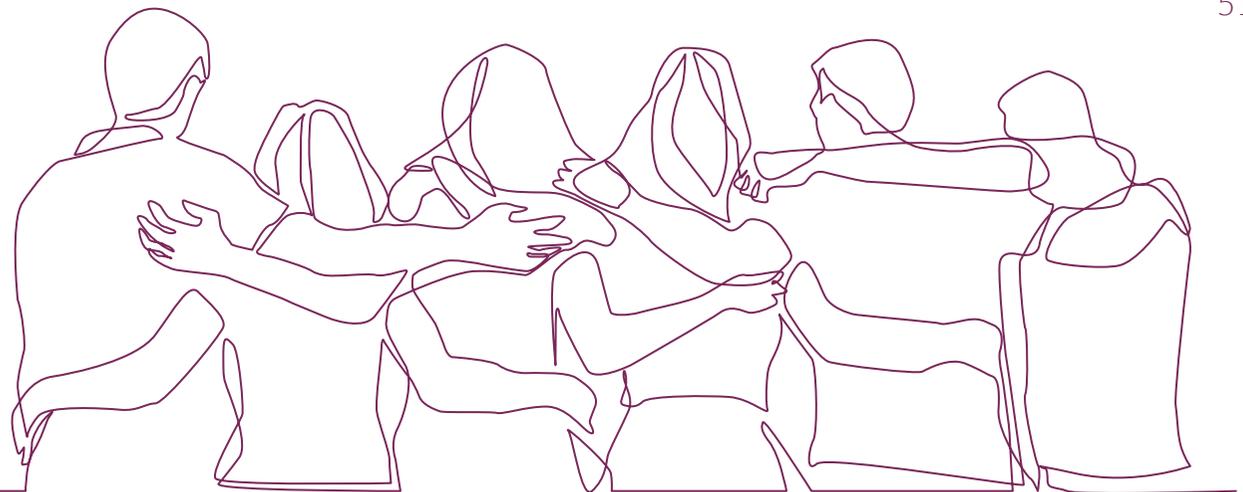


Número de incidencias recibidas durante el año 2022: **19**

Este **Programa de Cumplimiento Normativo** cuenta con la aprobación y el respaldo de la Junta Directiva, abarca a toda la Organización y está a disposición pública en la propia web de COGAMI¹. En él, se establece el compromiso y los procedimientos de debida diligencia en cuanto a: el respeto a los Derechos Humanos y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en especial a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; la oposición a cualquier tipo de discriminación por razón de discapacidad, sexo, raza, etnia, orientación sexual, religión, lengua, posición ideológica o nacionalidad; el compromiso de cumplir las normas y los protocolos de seguridad y salud en el trabajo; el firme rechazo de blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales; y la integridad que se debe mantener en las relaciones económicas y comerciales así como la relación con otros organismos y entidades públicas.

Por otro lado, contamos con un **Protocolo contra el acoso** que reconoce: el derecho a la igualdad, la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, así como la no discriminación en el trabajo. Las empresas de COGAMI Empresarial están obligadas a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras adoptando

cuantas medidas sean necesarias a tal fin. Este protocolo pretende dar respuesta a las necesidades que puedan ser detectadas en la Organización, y contar con un instrumento que permita prevenir conductas susceptibles de ser consideradas como: acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral; en los casos en los que se produzcan denuncias por tal motivo, como entidad debemos dar cumplimiento a dicho protocolo y así, detectar y evaluar los riesgos en el trabajo, estableciendo el procedimiento de actuación que permita aclarar la presencia de un presunto acoso, adoptando las medidas preventivas o reparadoras oportunas.



¹- Enlace al Programa de Cumplimiento Normativo: https://www.cogami.gal/es_ES/conocenos/modelo-gestion/programa-de-cumplimiento-normativo-canal-responsable/

6.4

ASPECTOS MATERIALES

Durante el último período de 2022, COGAMI Empresarial realizó su segundo análisis de materialidad, herramienta que permite identificar aspectos clave para la Organización con la finalidad de seguir mejorando en su gestión.

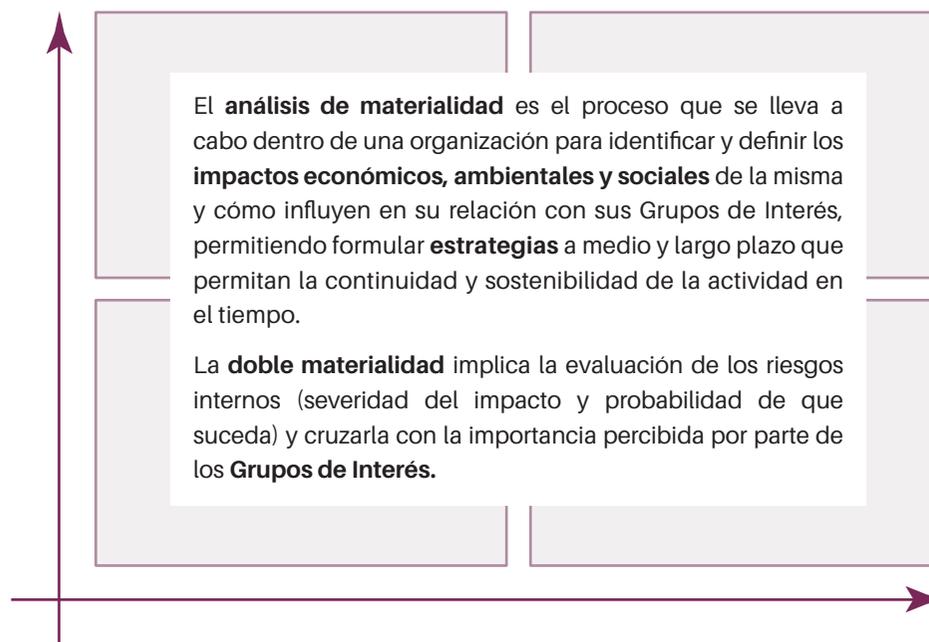
Este trabajo se realizó a partir de las nuevas recomendaciones realizadas por la propia *Global Reporting Initiative (GRI)* y la *European Financial Reporting Advisory Council (EFRAG)* que proponen avanzar hacia un análisis de doble materialidad en las organizaciones. De esta forma, además de conocer la importancia que tienen para nuestros Grupos de Interés determinados aspectos relacionados con la actividad de COGAMI Empresarial, también se realizó una valoración de los riesgos materiales asociados que estos mismos aspectos representan en la actividad del propio Grupo.

52

PROCESO DE REALIZACIÓN DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

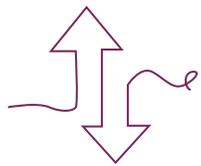
Para la realización de este análisis, se han tenido en cuenta tanto los impactos positivos como negativos de la Organización en el medio ambiente, las personas, la economía y la sociedad en general. Debe tenerse en cuenta que, el análisis de materialidad que se ha realizado hace

referencia a COGAMI Empresarial como conjunto de empresas, recogiendo los principales aspectos relevantes que afectan a todas las unidades de negocio de forma transversal, pero también a aquellos asuntos que, por el sector y modelo de negocio propio de algunas de las empresas tienen una relevancia específica¹.



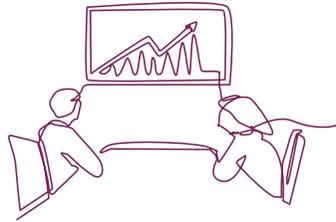
¹ Ver anexo 9.1: Peso específico de los aspectos materiales por unidad de negocio.

[3-1-a, 3-2-b]



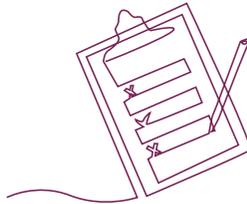
ASPECTOS MATERIALES

- Principales impactos (positivos y negativos) a lo largo de la cadena de valor de nuestras empresas.
- Principales inquietudes detectadas por parte de los Grupos de Interés prioritarios (personas trabajadoras, gerencias, empresas, clientes y proveedores, alianzas...).
- Análisis de las fuentes de información secundarias (estándares de reporte, tendencias sectoriales y normativa).



IMPACTO FINANCIERO

- Análisis de los potenciales impactos de estos asuntos en la **viabilidad** de la Organización. En esta valoración participaron las distintas **Direcciones de COGAMI Empresarial**, evaluando los potenciales riesgos ligados a estos temas.



IMPACTO GRUPOS DE INTERÉS

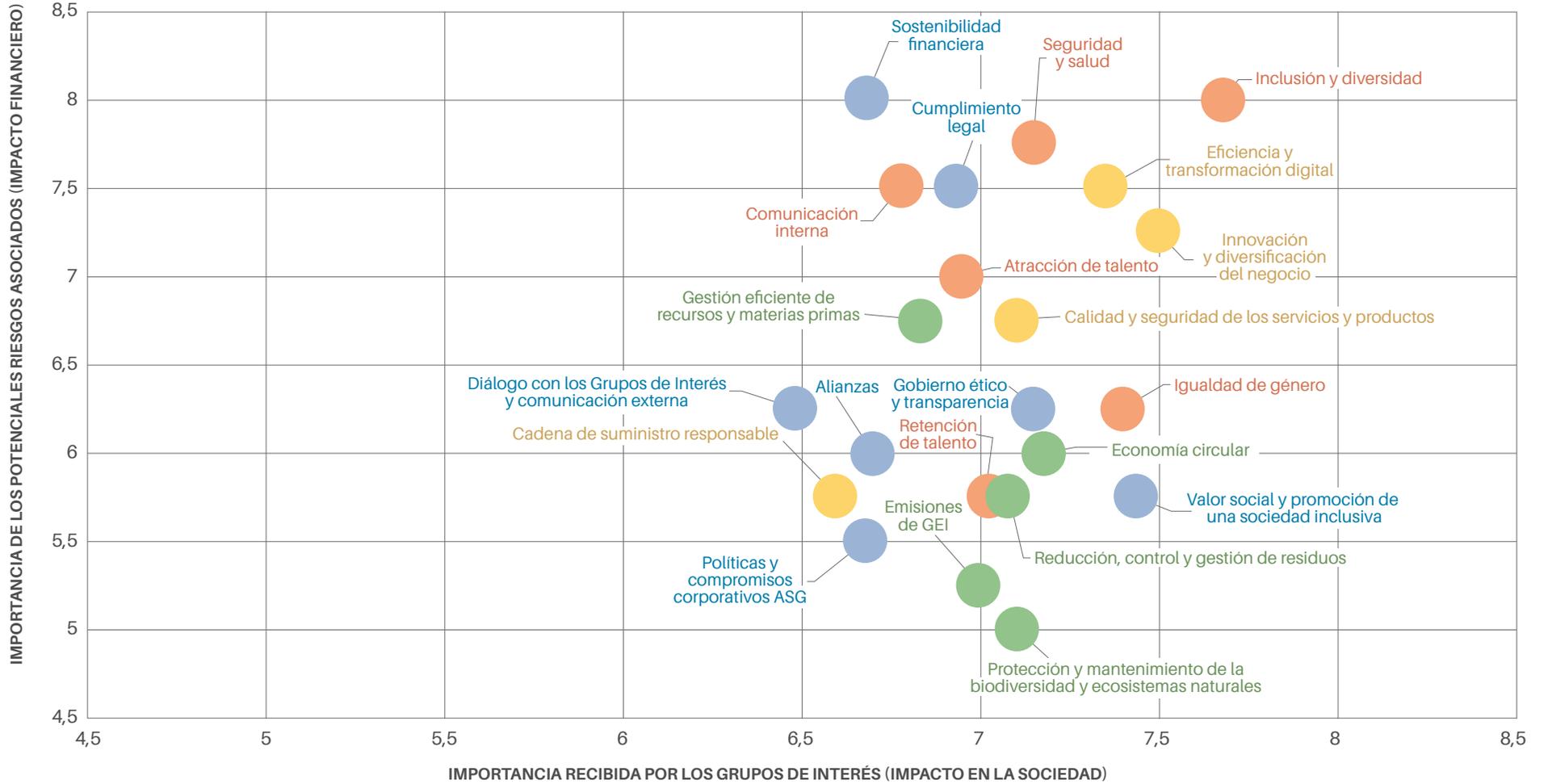
- Consulta a los Grupos de Interés a través de un **cuestionario** de materialidad. Se recibieron **78 respuestas** a esta consulta.
- Los resultados de este cuestionario se ponderaron con el peso que cada uno de estos asuntos tiene en las principales estrategias y normas europeas y nacionales en materia ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

DOBLE MATERIALIDAD

- La **matriz de materialidad** permite representar los **impactos analizados** en función de las evaluaciones realizadas desde ambas perspectivas (**impacto financiero e impacto en los Grupos de Interés**).

[3-1-a, 3-2-b, 3-3-c, 3-3-d]

Matriz de doble materialidad de COGAMI Empresarial



CAPÍTULO 7

Contribuimos
a generar valor



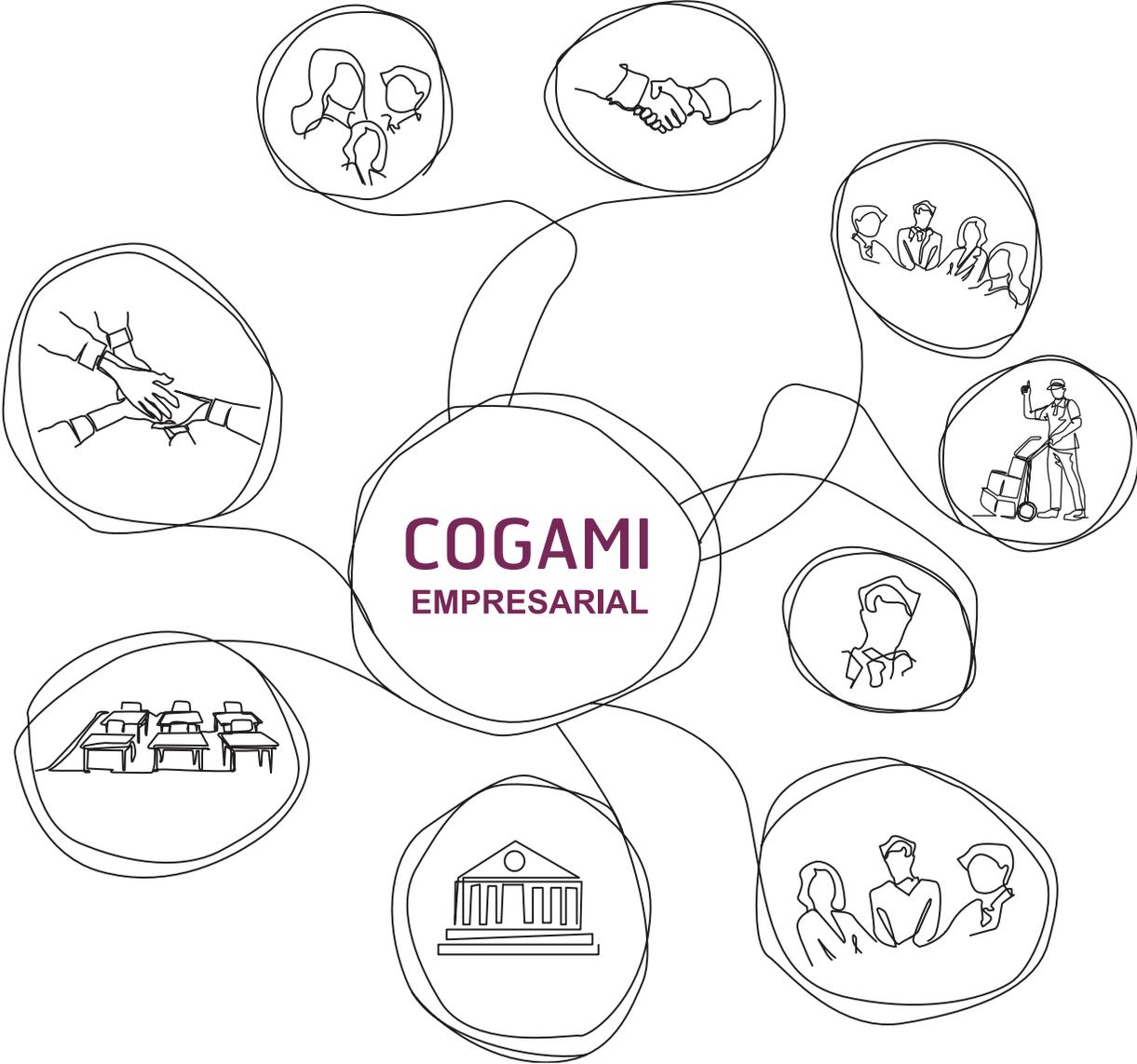
7.1

GRUPOS DE INTERÉS

Como Organización que forma parte de la gran familia de la Economía Social, con el objetivo final de generar impactos positivos en la sociedad, es de vital importancia para COGAMI Empresarial tener identificados y conocer aquellos actores con los que nuestras relaciones son más estrechas e interdependientes, así como promover una comunicación bidireccional que permita el intercambio fluido de información con nuestros Grupos de Interés.

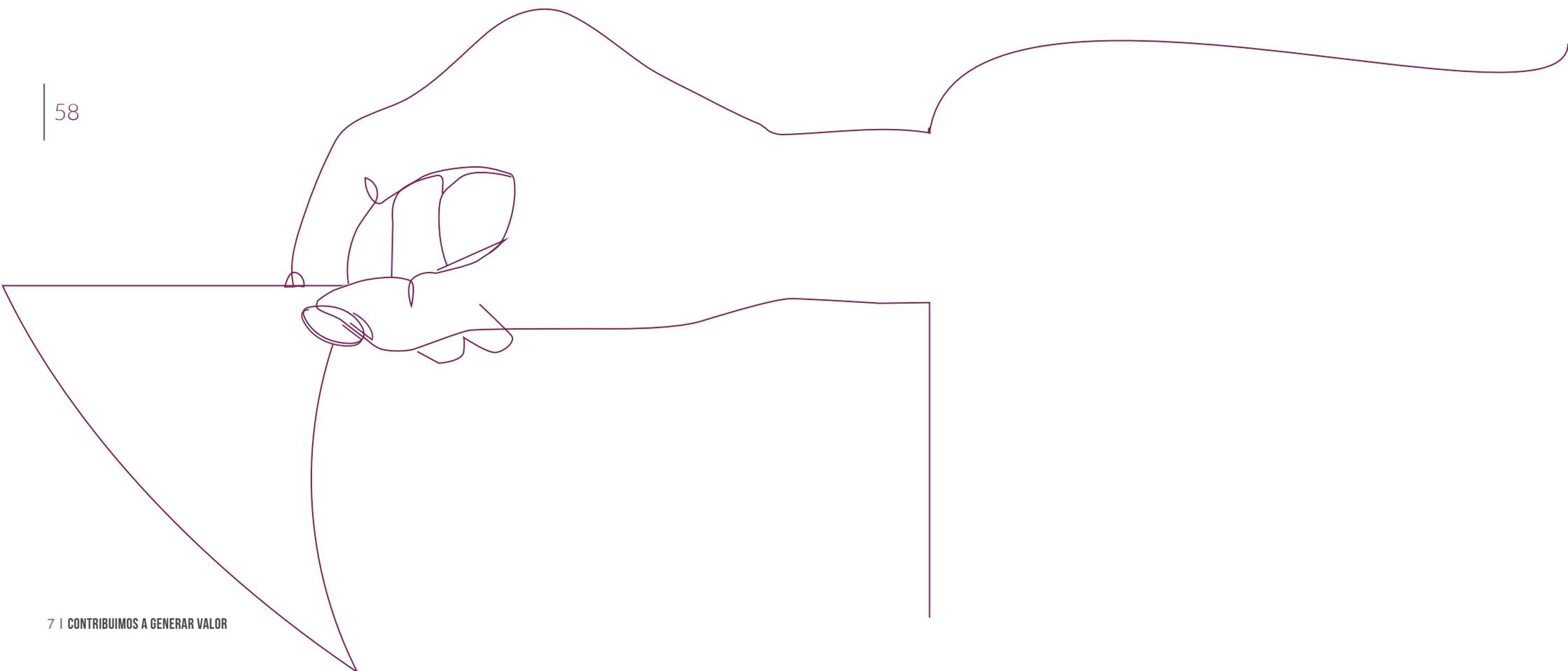
56

Los soportes y los canales de comunicación que utilizamos son variados y de distinta índole, dependiendo del contexto y con quién nos relacionemos. Algunos ejemplos son: el diálogo permanente (reuniones periódicas), la implantación de un sistema de cumplimiento normativo (*Compliance*) - con un canal propio de denuncias-, el portal de la/el empleada/o y boletines de noticias, encuestas, entrevistas y grupos de discusión, participación en foros, además de esta memoria.



[2-29-a, 3-1-b]

Perfil	Definición	Canal de comunicación
Personas trabajadoras	Todas las personas que forman parte de COGAMI Empresarial, ya sea dentro de la estructura de nuestras empresas o realizando actividades para terceros.	Boletín de noticias Portal de la/el empleada/o Canal de denuncias Espacios de consultas y demandas (encuestas, entrevistas, grupos de discusión)
COGAMI SOCIAL	COGAMI Empresarial está ligada de forma directa con el movimiento asociativo de COGAMI (Confederación Galega de Persoas con Discapacidade), entidad social, que tiene como objetivos: la plena inclusión de las personas con discapacidad y la defensa y promoción de sus derechos, siendo la creación de empleo la palanca esencial para el cambio social.	Consejo de Administración Reuniones periódicas Servicio de Empleo de COGAMI (SIL: Servicio de Intermediación Laboral)
Administraciones públicas	Entidades públicas de diferentes niveles con las que tenemos relación a la hora de incidir sobre la mejora de la realidad de las personas con discapacidad.	Reuniones periódicas Consultas técnicas
Familias	La realidad de algunas personas que trabajan con nosotros hace que el contacto con sus familias sea algo imprescindible, más allá de la relación laboral, para que la mejoría en su calidad de vida sea real.	Reuniones periódicas
Clientes	Cualquier persona o entidad, pública o privada, que adquiera un producto o servicio generado por alguna de nuestras empresas.	Reuniones periódicas Entrevistas de valoración Canal de denuncias Memoria anual Redes sociales
Alianzas y colaboraciones	Entidades u organizaciones con las que surgen alianzas con la finalidad de crear valor compartido para las diferentes partes.	Reuniones periódicas Memoria anual
Ecosistema de la Economía Social	Agrupaciones y asociaciones ligadas a la economía social con las que compartimos objetivos y un fin común como la Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Empleo sen Ánimo de Lucro (CEGASAL) y el Foro pola Economía Social Galega.	Reuniones periódicas Memoria anual Participación en foros y eventos
Centros de conocimiento	Principalmente universidades y centros tecnológicos o de investigación con los que se dan acciones de transferencia de conocimiento.	Participación en foros y eventos Memoria anual Convenios de prácticas
Empresas proveedoras	Empresas a las que los diferentes CEEIS compran o contratan sus servicios.	Reuniones periódicas Canal de denuncias Memoria anual



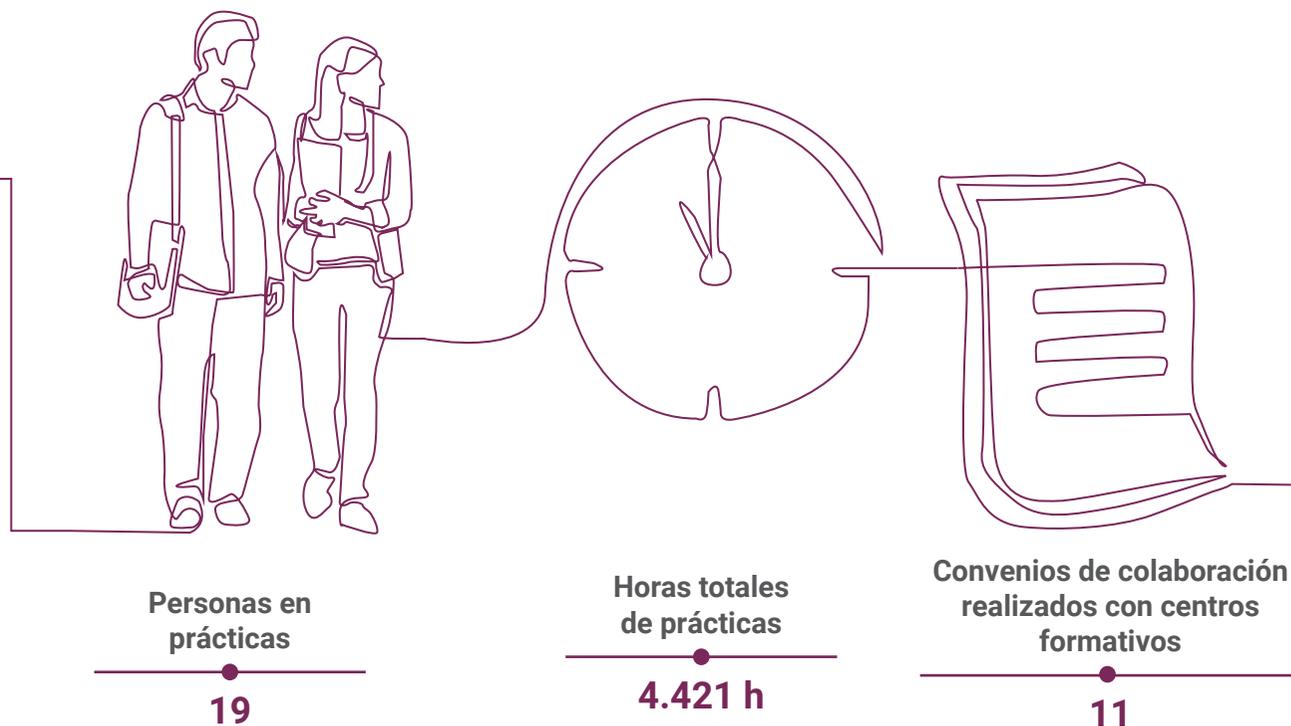
7.2

RED DE CREACIÓN DE VALOR

Como grupo empresarial buscamos promover la inclusión y generar un impacto positivo en nuestra comunidad. Por este motivo, para nosotros también es vital complementar esta tarea de sensibilización y normalización a través de las actividades que realizamos con otras instituciones y entidades de la economía social con el objetivo final de construir una sociedad más justa y diversa. Por ello, es habitual la formalización de convenios de colaboración, la participación en foros y la promoción de proyectos conjuntos con la sociedad civil, entidades públicas, centros educativos y de conocimiento, así como con otras iniciativas privadas, fomentando la creación de valor y el conocimiento conjunto.

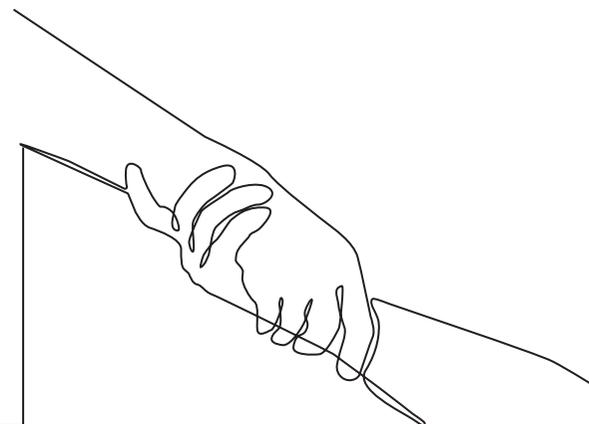
La colaboración con centros formativos y de conocimiento también es algo habitual en nuestra Organización. Esta dinámica, que siempre aporta una gran riqueza para ambas partes, ha posibilitado que acogiésemos en diferentes períodos formativos a un total de 19 personas.

[2-8, 2-8-b]



Este año hemos mantenido acuerdos de colaboración con los siguientes centros formativos, agrupaciones y asociaciones:

- **Universidade de Santiago de Compostela.**
- **E.F.A. Fonteboa centro de promoción rural.**
- **Cáritas.**
- **UTE EDUCATIC GAP PUE SL.**
- **Cruz Roja.**
- **CERMI Galicia.**
- **Universidade da Coruña.**



7.3

2022: UN AÑO DE ACTIVIDAD SOCIAL

FEBRERO

Galega de Economía Social participa en el grupo de trabajo "Economía circular y gestión de residuos" organizado por FOROESGAL

MAYO

Participación de Galega de Economía Social en el congreso organizado por EASPD "El papel de la economía social" en Zagreb



JULIO

Coregal participa en la jornada: "Identificación de oportunidades de financiación para proyectos colaborativos y circulares" organizada por VIRATEC

El departamento de RR.HH. de Galega de Economía Social participa en la clausura de la "I Edición del programa #XuventudeMentoring" organizada por el Consorcio Interuniversitario de Galicia



MARZO

Coregal participa en el documental "Boiro, co mar da man"

Galega de Economía Social participa en la "III Semana Universitaria da Economía Social" organizada por CECOOP

Coregal y Trameve reciben la visita institucional del presidente de la CEG y CEGASAL

JUNIO

Galega de Economía Social, Coregal y Trameve reciben la visita de Ana Pontón y parte de su equipo del BNG



Charla en el IES Pontepedriña, "Integración laboral de las personas con discapacidad y economía social" - GES y COGAMI Social

JULIO

Hornos de Lamastelle participa en la "Gran Fiesta de la Empanada" organizada por CC. As Cancelas



2022

OCTUBRE

Trameve participa en la jornada **"Compostela, somos cultura"** en Santiago de Compostela, capital española de la Economía Social en 2022

Participación de Galega de Economía Social y Accede Social en la jornada: **"Políticas activas de empleo con perspectiva de género"** en colaboración con la **Universidade de Santiago** de la mano de la **Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade**

Galega de Economía Social participa en el grupo de trabajo **"Análisis de las políticas de empleo"** organizada por **CECOOP**

NOVIEMBRE

El departamento de RR.HH. de GES participa en la **"I Feira Virtual de Empleo"** organizada por **Talentia Summit**



Participación de Coregal en la jornada **"Conversas ao redor da #COP27"** organizado por **VIRATEC** en colaboración con **Nordés Club Empresarial**



SEPTIEMBRE

Galega de Economía Social empieza a participar en el programa **"Responsabilízate"** organizado por la **Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade**

Galega de Economía Social participa en la **"Mesa pola contratación socialmente responsable"** organizada por **CEGASAL** y la **Deputación de Lugo**

Grafinco recibe la visita de **Elena Candia**, candidata a la alcaldía del PP en **Lugo**

OCTUBRE

Participación de Galega de Economía Social en el congreso organizado por **EASPD**: **"Calidad de vida y servicios sociales: de las palabras a la acción"** celebrado en Malta



NOVIEMBRE

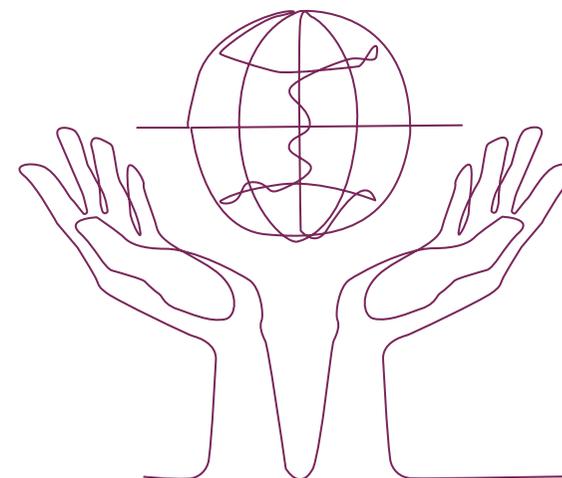
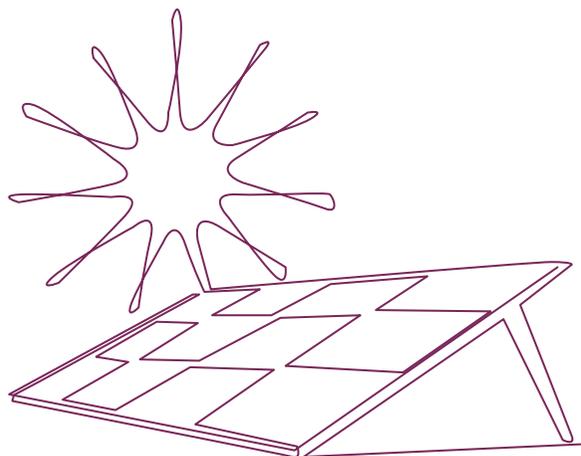
Participación de Trameve en la mesa redonda **"Experiencias e situación da iniciativa emprendedora en Galicia"** celebrada en el marco de la presentación del **"Informe Ejecutivo GEM Galicia 2021-2022"** de la **Universidade de Santiago de Compostela** en colaboración con la **Xunta de Galicia**

NUESTRO COMPROMISO AMBIENTAL

Desde COGAMI Empresarial trabajamos día a día con el propósito de contribuir a generar una sociedad mejor para todas las personas. Nuestro compromiso social es firme, pero también trabajamos con el objetivo de reducir el impacto ambiental de nuestra actividad, generar entornos más saludables y promover comportamientos sostenibles y respetuosos con el medio. El propio Código de Conducta de nuestra Organización establece que las políticas a aplicar dentro de las diferentes empresas deben estar fundamentadas en los principios de desarrollo sostenible.

En este sentido, en COGAMI Empresarial contamos con empresas en las que la propia actividad principal está vinculada directamente a ámbitos como la economía circular, el reciclaje y la reutilización de materiales o la gestión y cuidado de espacios verdes. Es el caso de **Coregal**¹, centrado en la gestión y valorización de residuos no peligrosos, especialmente cartón y plástico, pero que también realiza servicios de recogida de la quinta fracción (orgánica) al mismo tiempo que lleva a cabo campañas de sensibilización

ambiental. Por otro lado, **Trameve**, basa su modelo de negocio en dar una segunda vida a las piezas de vehículos fuera de uso garantizando, en todo momento, el correcto tratamiento ambiental de estos automóviles al final de su vida útil. Por último, destacar el trabajo de **Dixardín**, dedicado a la gestión, mantenimiento y conservación de zonas verdes. Estas tres empresas cuentan con la certificación ISO 9001, que establece el sistema de gestión de la calidad, y la ISO 14001, que fija el sistema de gestión medioambiental.



Tanto Trameve, Coregal como Dixardín cuentan con la **certificación ISO 14001** en sistemas de gestión ambiental. Además, Grafinco cuenta con la **certificación FSC** que garantiza la sostenibilidad del papel y el cartón que utiliza como materia prima.

¹- Más del 99 % de los residuos que gestiona Coregal al año son residuos no peligrosos. La empresa recoge y traslada a un gestor autorizado 64,71 toneladas de Residuos de Aparatos Electrónicos (RAE's) al año. Esta tipología de residuo está considerado como peligroso.

ALGUNAS CIFRAS VINCULADAS A LA GESTIÓN DE MATERIALES Y RESIDUOS

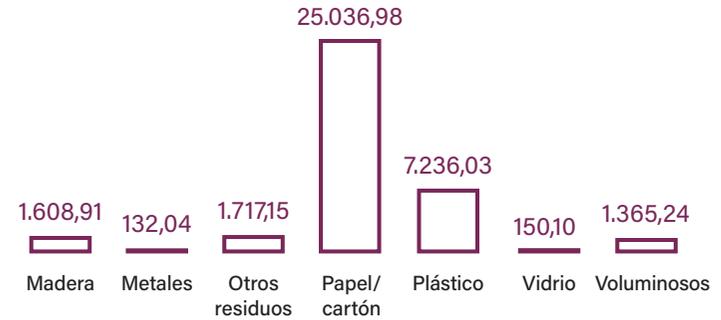


Coregal gestiona

37.246,44 Tn.
de residuos al año



El **86 %** de los residuos gestionados por Coregal son valorizados

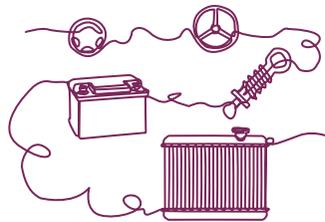


Tn. VALORIZADAS POR COREGAL POR TIPO DE RESIDUO



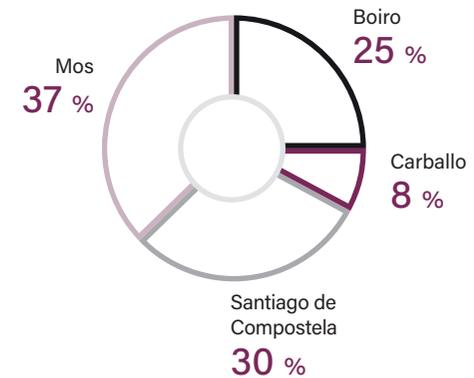
VFU (Vehículos Fuera de Uso) gestionados

437 vehículos



Piezas vendidas

11.019 unidades



RESIDUOS GESTIONADOS POR ECOPLANTA



Residuos no peligrosos gestionados **434,56 Tn.**



Residuos peligrosos gestionados **6,52 Tn.**

COMPROMISO EN MINIMIZAR EL IMPACTO AMBIENTAL

Tanto en Europa como en España, nos encontramos en un momento en el que se está produciendo una aceleración en la aprobación de normativas y regulaciones de carácter ambiental que marcan la hoja de ruta hacia la que debemos transitar de cara a construir una sociedad más sostenible. En este contexto, como Organización, no solo debemos adaptarnos a estos nuevos requerimientos, sino ir más allá, y continuar promoviendo actuaciones tanto dentro como fuera de COGAMI, involucrando a las personas trabajadoras, empresas clientes y proveedoras y entidades colaboradoras, con el propósito de mejorar la eficiencia de los procesos y disminuir la huella ambiental de nuestra actividad. Durante el 2022, COGAMI Empresarial ha trabajado en un proceso de reflexión estratégica que marcará los objetivos y prioridades de la Organización para los próximos cuatro años. En el marco de este plan estratégico, se acordó aprobar una Política de Sostenibilidad unida a un Plan de Acción. Esta actuación tiene como objetivo ordenar todo lo que ya están realizando nuestras empresas de cara a reducir

su impacto ambiental, así como priorizar y establecer líneas de actuación comunes en todo COGAMI.

Bajo este compromiso de mejora, durante el año 2022, realizamos el estudio de la Huella de

Carbono en tres empresas del grupo (Coregal, Dixardín y Accede Social)¹. Nuestro propósito es ampliar la realización de este estudio en otras iniciativas en los próximos ejercicios. Se trata de medir para poder actuar y así, trabajar para mejorar la eficiencia energética en las distintas actividades.

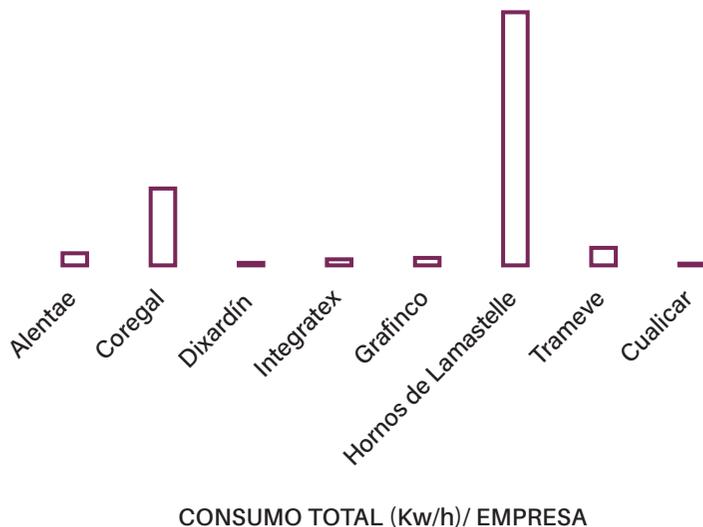


Para el cálculo de la huella de carbono se han tenido en cuenta las emisiones de Alcance 1 y 2:

- **Alcance 1 (Emisiones Directas):** Emisiones debidas a la combustión de gasoil en vehículos u otros motores de combustión. También se incluyen aquí las emisiones fugitivas derivadas de las recargas de gases de refrigeración.
- **Alcance 2 (Emisiones Indirectas):** Consumos eléctricos en los centros de trabajo.

¹- La metodología utilizada para el cálculo de la huella de carbono se ha realizado bajo el Enfoque de Control en el cual, la empresa contabiliza el 100 % de sus emisiones de GEI atribuibles a las operaciones sobre las que tiene control. Los factores de emisión utilizados para el cálculo son los proporcionados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

[305-1, 305-2]



Las empresas del Grupo con mayor consumo energético son Hornos de Lamastelle y Coregal, principalmente, por el uso de maquinaria industrial en sus procesos.

Tipo de emisión calculada en Tn. de CO ₂ (% representativo del total)	EMPRESA		
	Dixardín	Accede Social	Coregal
 Alcance 1 o emisión directa	146,52 (98,9 %)	156,81 (98,7 %)	1.430,45 (90,8 %)
 Alcance 2 o emisión indirecta	1,57 (1,1 %)	2,05 (1,3 %)	145,43 (9,2 %)
TOTAL	148,09	158,86	1.575,88

Tras la realización del primer cálculo, con datos relativos a 2021, como acciones de mejora para los próximos cuatro años se plantean las siguientes acciones con las que se espera alcanzar una reducción media del 13 % en las emisiones directas e indirectas.

Plan de mejora 2022-2025:

- Realizar campañas de sensibilización y eficiencia energética para todas las personas trabajadoras.

- Revisar las instalaciones e instalar climatización por aerotermia y colocación de paneles solares.
- Adquirir vehículos eléctricos y maquinaria eléctrica según las necesidades de cada empresa.

A finales de 2022¹, Coregal comenzó con la instalación de paneles fotovoltaicos en dos de sus ecoplantas: Boiro y Santiago de Compostela.

Se prevé que la capacidad de generación de energía sea de 95,85 Kwp en la planta de Santiago y de 36 Kwp en la de Boiro para alcanzar un nivel de autoconsumo de un 35,2 % y un 34 %, respectivamente. Se espera que esta medida reduzca la huella de Coregal aproximadamente en unas 55.000 Tn. de CO₂.

Huella de Carbono por persona y empresa



¹- Para su instalación se recibieron ayudas destinadas a tal fin promovidas por el INEGA (Instituto Enerxético de Galicia).

[305-1, 305-2]



tCo₂eq/persona/año

7.5

CÁLCULO DE NUESTRO VALOR SOCIAL

La contabilidad social¹ nos permite medir el valor social que generamos en nuestro entorno, calculando en euros, el impacto positivo que le producimos a nuestros Grupos de Interés.

En 2019, COGAMI Social comenzó a medir su valor social². A esta inquietud se unió COGAMI Empresarial en 2020 y, durante el 2021, se procedió a realizar un cálculo integrado de COGAMI, ámbito social más ámbito empresarial. También en 2021, empezamos a medir el valor social en nuestras entidades para así conocer con más detalle el valor que genera cada una de ellas³.

Con la contabilidad social obtenemos una **cuenta de resultados social**, que nos permite ver más allá del balance económico tradicional: por ejemplo, para conocer la evolución anual del valor social generado o cuánto aportamos a cada uno de nuestros Grupos de Interés. Esto nos permite poner en valor todos aquellos impactos positivos generados más allá de la propia actividad de cada empresa.

Nuestra contabilidad social se agrupa en dos grandes categorías:

Valor social de mercado: transacciones o relaciones que tienen como contrapartida un gasto o ingreso y que son recogidas en las cuentas financieras. *Por ejemplo: los salarios y los impuestos que pagamos. Pero también transacciones económicas indirectas como los salarios o impuestos que pagan nuestros proveedores con nuestras compras.*

Valor social de no mercado: aportaciones de valor que no tienen como contrapartida un gasto o ingreso y que no están recogidas en las cuentas financieras. Esto nos permite calcular en euros gran parte de los efectos positivos que generamos y así hacerlos más visibles. *Por ejemplo: facilitar la creación de empleo o el salto al empleo no protegido, la normalización y visibilidad de la discapacidad en el mundo empresarial o los ahorros a la administración pública (como el ahorro en prestaciones no contributivas).*

De la combinación de las dos anteriores obtenemos el denominado **valor social integrado**.

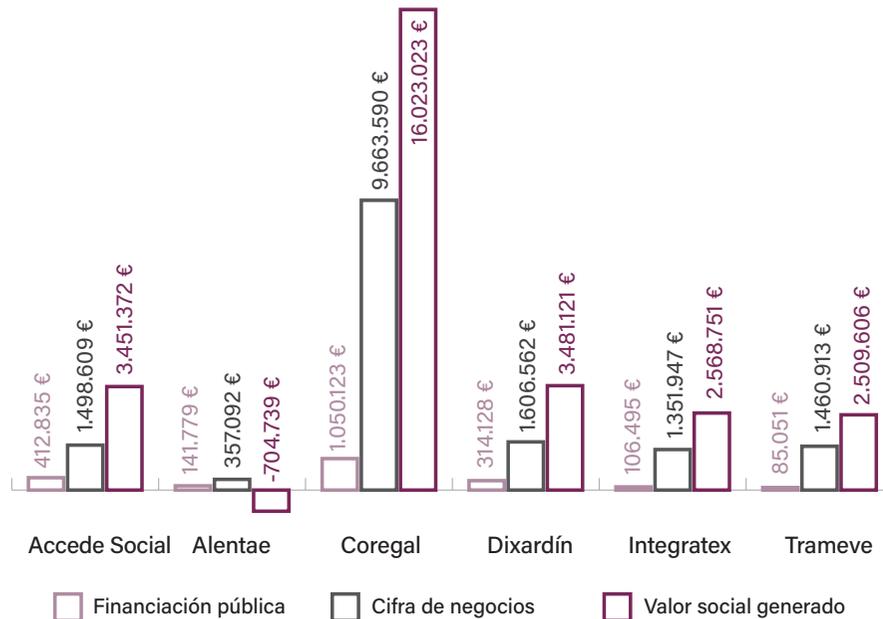
Administraciones públicas	3.155.559 €
Personas trabajadoras	6.140.014 €
Clientes	15.938.993 €
Proveedores	2.493.960 €
COGAMI Social y Empresarial	40.610 €
Retenido por las empresas	1.848.476 €
Familias de las personas trabajadoras	26.400 €
Ecosistema de la economía social	- 7.066 € ⁴
Entidades financieras	161.128 €

¹- Seguimos el *Modelo Polidrico de Contabilidad Social* (más información), desarrollado por las Universidades de Deusto y del País Vasco y promovido por GEAccounting.
²- <https://www.cogami.gal/conecenos/transparencia/valor-social/>
³- Realizado en el marco del proyecto Unidad Valor Social, en el que participan 6 CEEIS de COGAMI Empresarial y que está cofinanciado por el FSE y convocado por CEPES.
⁴- Las cifras en negativo son reflejo del impacto de la reducción de puestos de trabajo en Alentae.

VALOR SOCIAL PARA EL EJERCICIO 2022



Efecto multiplicador:



Valor social generado por las seis empresas a sus Grupos de Interés 2022

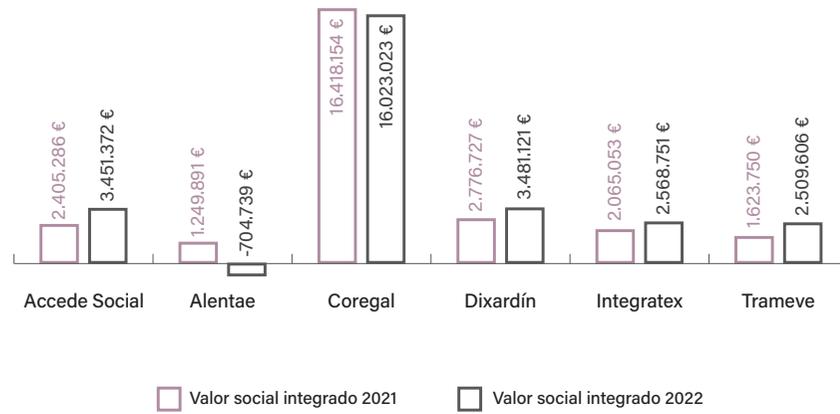
Por cada euro ingresado, aportaron

1,71 € a la sociedad

Por cada euro de financiación pública,

aportaron **12,95 €** a la sociedad

VALOR SOCIAL GENERADO COMPARADO CON LA FINANCIACIÓN PÚBLICA Y LA CIFRA DE NEGOCIOS (2022)



VALOR SOCIAL GENERADO EN 2022
COMPARADO CON EL GENERADO EN 2021



Instalaciones de Grafinfo.

7.6

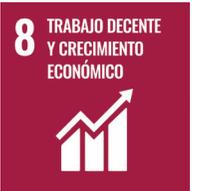
CONTRIBUYENDO A LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

En COGAMI Empresarial apostamos por la responsabilidad social y la sostenibilidad. Nuestra misión de contribuir a una sociedad más inclusiva a través del empleo de las personas con discapacidad en Galicia está íntimamente ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, aun así, nuestra contribución pretende ir más allá: favoreciendo la igualdad de género y oportunidades, la producción y el consumo responsable, trabajar para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades empresariales, o el fomento de alianzas para generar impactos positivos en la comunidad.

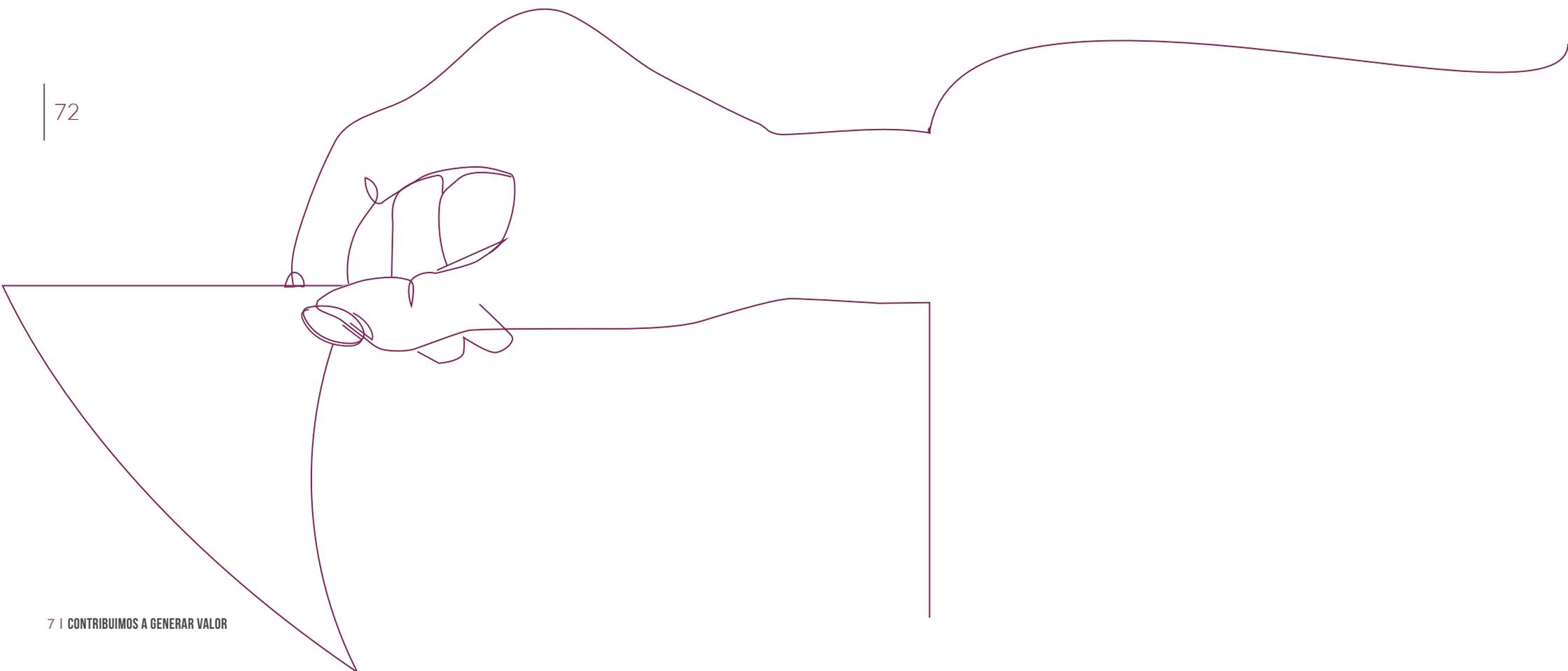
De los 17 ODS, contribuimos de forma especialmente activa a varios de los objetivos marcados y que también sirven de guía a la hora de abordar cuestiones estratégicas dentro de la Organización:

¹ - Los Planes de Igualdad son de obligada implantación solo en las empresas de más de 50 personas trabajadoras. De forma normativa, solo tendríamos el deber de tenerlos en 5 de las mismas.

ODS	Meta	Contribuimos
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>META 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un Protocolo contra el acoso en toda la Organización. 5 de nuestras empresas cuentan con un Plan de Igualdad¹. La mitad de las Direcciones Corporativas están ocupadas por mujeres. 22 % de las Gerencias están ocupadas por mujeres. Se realizan convenios con los CIM's para impulsar la incorporación de perfiles femeninos.
 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<p>META 7.2: De aquí a 2030, aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Instalación de placas fotovoltaicas en dos ecoplantas de Coregal: Santiago de Compostela y Boiro. El nivel de autoconsumo será de 35,2 % y de un 34 %, respectivamente. Primer vehículo eléctrico en la flota de Coregal. Comenzamos a realizar el cálculo de la Huella de Carbono en Accede Social, Coregal y Dixardin con el objetivo de medir los consumos, mejorar en la eficiencia y trabajar en reducir nuestro impacto medioambiental. Esta acción se extenderá a otras empresas de la Organización próximamente.

ODS	Meta	Contribuimos
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>META 8.2: Alcanzar niveles más elevados de productividad económica a través de la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas focalizándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano obra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hornos de Lamastelle ha participado en el proyecto promovido por CLUSAGA llamado <i>Photonics4Bakery</i> para mejorar la eficiencia de detección de impropios en las líneas de producción. • Coregal ha potenciado acuerdos comerciales con distintas empresas fabricantes y proveedoras de soluciones de sensotrónica. Gracias a este trabajo, ha instalado 400 sensores volumétricos en contenedores de Santiago de Compostela.
	<p>META 8.4: Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coregal contribuye a valorizar: 37.246,44 Tn. de residuos. • Trameve: 11.019 piezas tienen una segunda vida. • Trameve, Coregal y Dixardín poseen la certificación ISO 14001 en Sistemas de Gestión Ambiental. • Grafinco posee el certificado FSC que garantiza que la materia prima con la que trabaja proviene de bosques sostenibles.
	<p>META 8.5: De aquí a 2030, alcanzar el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluida juventud y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo del mismo valor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • COGAMI Empresarial cuenta con 9 iniciativas empresariales en las que trabajamos 500 personas. • En 2022, 115 personas empezaron a trabajar en COGAMI Empresarial: el 83 % son personas con discapacidad.
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>META 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 87 % de las personas que trabajan en COGAMI Empresarial tiene algún tipo de discapacidad reconocida. • El 25 % de las personas que trabajan en COGAMI Empresarial son personas mayores de 50 años con algún tipo de discapacidad. • En todo COGAMI Empresarial existen las figuras de “Unidades de apoyo”, que ofrecen acompañamiento a aquellas personas trabajadoras que lo necesitan.

ODS	Meta	Contribuimos
 <p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>META 11.4: Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dixardín trabaja activamente con los ayuntamientos para la conservación y el buen mantenimiento de los espacios verdes. Un buen ejemplo es el de Carballo, donde se llevan a cabo diversas acciones de sensibilización, conservación y educación ambiental: Programa “Catro Estacións”, “Presume de xardíns” y “A Carballeira do futuro”.
	<p>META 11.6: De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo <i>per cápita</i> de las ciudades, incluso prestando especial atención a la gestión de los residuos municipales y de otro tipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Coregal realiza servicios de recogida y gestión de residuos en 41 ayuntamientos gallegos.
	<p>META 11.7: De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para mujeres y niñas/os, personas mayores y personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Galega de Economía Social, Dixardín, Coregal y Combina Social (empresa vinculada a COGAMI Empresarial) realizaron un proyecto interno dirigido a explorar sinergias y ofrecer nuevos servicios a ayuntamientos. Fruto de este trabajo se elaboraron tres guías de buenas prácticas a entidades municipales: Organización de eventos sostenibles, Accesibilidad universal y Rutas accesibles. Accede Social presta servicio a 366 personas con movilidad reducida. Dixardín integra la accesibilidad en aquellas intervenciones de obra pública que aborda.
 <p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>META 12.5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de residuos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Coregal realiza campañas de sensibilización ambiental en distintos ayuntamientos gallegos.
 <p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p>META 17.17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2 iniciativas empresariales son fruto de alianzas estratégicas con Inditex. 11 convenios de colaboración con centros formativos.



CAPÍTULO 8

Principios
sobre los que
se asienta
esta memoria



PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE SE ASIENTA ESTA MEMORIA

Este es el cuarto año consecutivo que realizamos un documento de estas características, aunque es el primero que se deposita con las cuentas anuales en el Registro Mercantil¹. El título de esta memoria es “Informe de Sostenibilidad”, adecuándose a la nomenclatura propuesta en la *Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad* (Directiva 2022/2464), aprobada en diciembre de 2022.

El alcance de la información reportada incluye a todas las sociedades que conforman el Grupo COGAMI Empresarial, bajo la matriz de Galega de Economía Social.

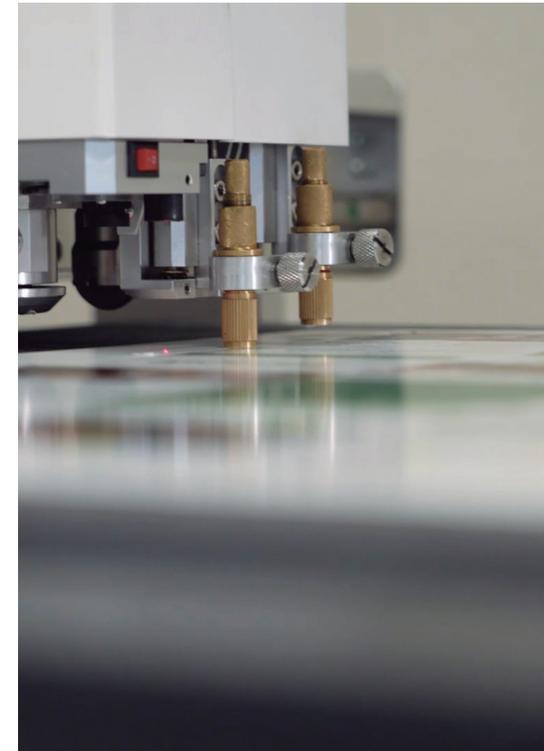
Como en ediciones anteriores, aunque aplicando mejoras año tras año en el reporte de información, para la elaboración de esta memoria, seguimos guiándonos por las indicaciones de la *Global Reporting Initiative*², uno de los estándares de mayor reconocimiento internacional y que nos permite estar preparados ante los cambios legislativos que se esperan en materia de reporte

de asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, así como ante la tendencia a la integración de información financiera con la sostenibilidad, tal y como se recoge en el Reglamento sobre la Taxonomía de la UE (Reglamento UE 2020/852).

El contenido recogido en este informe ha sido verificado de forma independiente con el objetivo de dar respuesta a lo establecido en la Ley 11/2018 sobre estados de información no financiera y diversidad, para que Organizaciones como COGAMI Empresarial reporten públicamente sobre cuestiones como: la evolución y resultados de la entidad, modelos de negocio, impacto de su actividad respecto a cuestiones ambientales y sociales, respeto a los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal trabajador y principios aplicados de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Por otro lado, tal y como promueven las políticas comunitarias y la legislación nacional este informe también toma como orientación las directrices propuestas en marcos internacionales de referencia como son los *Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas* y la *Agenda 2030*. La *Agenda 2030* relativa a los *Objetivos del Milenio* fue aprobada por la ONU en 2015 con el propósito

de establecer unas pautas en la búsqueda de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad de todas las comunidades. Para ello, se establecen 17 objetivos conocidos como los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS), con metas específicas propias, que ponen el foco en los retos del presente y los del futuro a nivel global.

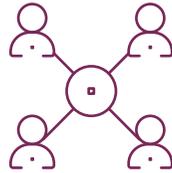


Proceso de impresión en Grafínco.

¹- Damos respuesta así a la normativa vigente que nos aplica la Ley 11/2018 sobre Estados de Información no Financiera y Diversidad.

²- Esta memoria se ha elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI, permitiendo así dar respuesta a los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 e ir más allá de los mismos.

Los principios base de los que partimos para proporcionar esta información son:



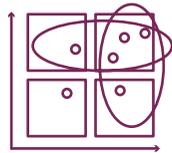
Inclusión de los Grupos de Interés

Identificar a nuestros Grupos de Interés y mantener un diálogo constante para así, poder definir cómo dar respuestas a sus expectativas e intereses.



Contexto de sostenibilidad

Queremos contribuir a la mejora de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional o global, por la evidente interconexión entre los mismos.



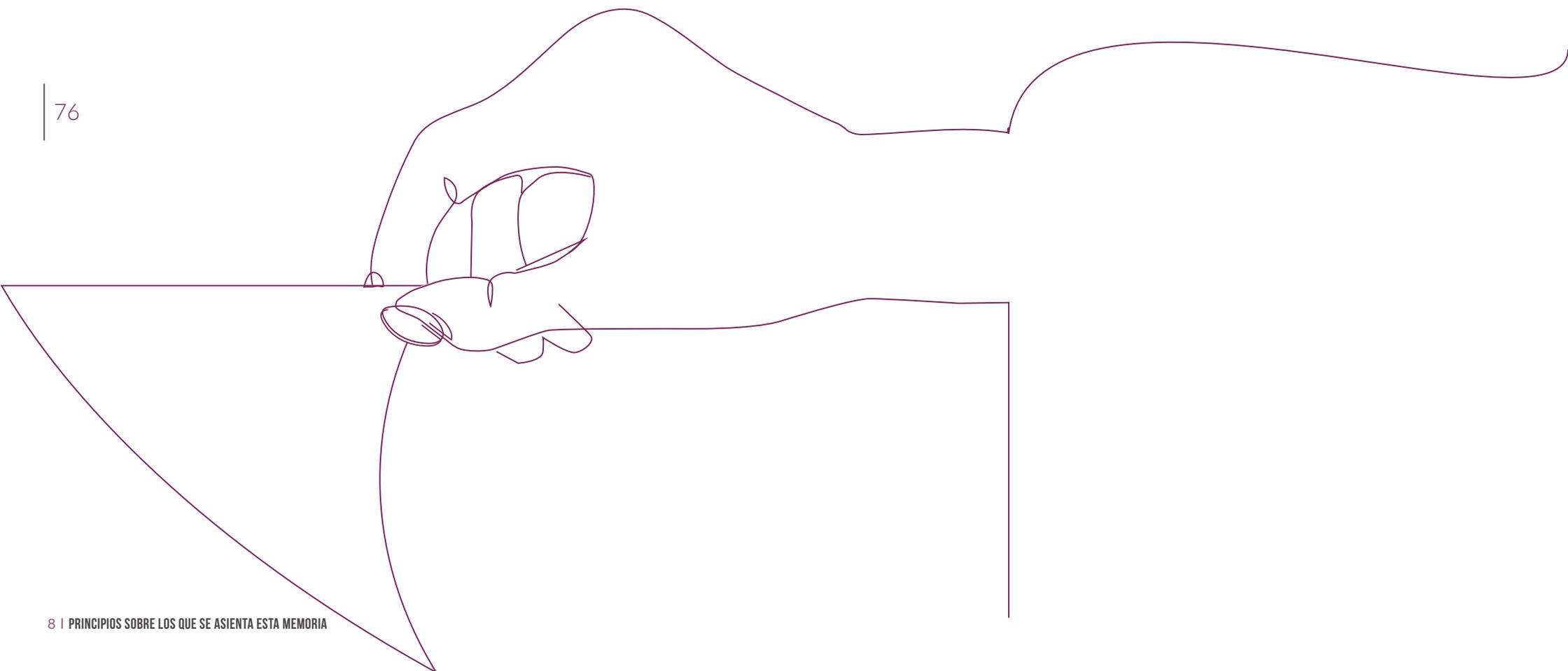
Materialidad

Identificar y abordar aquellos aspectos e indicadores que reflejan los impactos sociales, ambientales y económicos más significativos para nuestra Organización, y que también ejercen influencia sobre nuestros Grupos de Interés. Para ello utilizamos la metodología de la doble materialidad.



Exhaustividad

Recopilar, medir y comunicar la información referente a estos temas materiales con el propósito de dar cuenta a la sociedad de la huella y el desempeño de la Organización durante el ejercicio presentado.



CAPÍTULO 9

Anexos



9.1 | PESO ESPECÍFICO DE LOS ASPECTOS MATERIALES SEGÚN UNIDAD DE NEGOCIO

Bloques temáticos	Aspectos materiales	Peso específico dentro de COGAMI Empresarial
Personas	Retención de talento	Transversal
	Atracción de talento	Transversal
	Inclusión y diversidad	Transversal
	Comunicación interna	Transversal
	Seguridad y Salud	Transversal
	Igualdad de género	Transversal
Gobernanza	Sostenibilidad financiera	Transversal
	Valor social y promoción de una sociedad inclusiva	Transversal
	Cumplimiento legal	Transversal
	Gobierno ético y transparencia	Transversal
	Políticas y compromisos corporativos ASG	Transversal
	Diálogo con los grupos de interés y comunicación externa	Transversal
	Alianzas	Transversal
Medioambiente	Emisiones de GEI	Coregal, Accede Social y Dixardín
	Gestión eficiente de recursos y materias primas	Coregal, Hornos de Lamastelle y Grafenco
	Reducción, control y gestión de residuos	Coregal, Hornos de Lamastelle, Dixardín y Trameve
	Economía circular	Coregal, Hornos de Lamastelle, Dixardín y Trameve
	Protección y mantenimiento de la biodiversidad y ecosistemas naturales	Coregal y Dixardín
Modelo de negocio	Calidad y seguridad de los servicios y productos	Transversal
	Innovación y diversificación del negocio	Transversal
	Cadena de suministro responsable	Coregal, Hornos de Lamastelle y Dixardín
	Eficiencia y transformación digital	Transversal

9.2 | CONVENIOS LABORALES DE APLICACIÓN EN COGAMI EMPRESARIAL

COGAMI Empresarial	Convenios laborales de aplicación
Accede Social	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio Colectivo de oficinas y despachos de A Coruña - Convenio Colectivo de Pontevedra de transporte de viajeros por carretera - Convenio Colectivo de Lugo de transporte de viajeros por carretera - Convenio Colectivo de A Coruña de transporte de viajeros por carretera
Alentae	- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia
Coregal	- Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos
Dixardín	- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia
Galega de Economía Social	- Convenio Colectivo de oficinas y despachos de A Coruña
Grafinco	- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia
Integratex	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio Colectivo del Comercio de la Piel de Ourense - Convenio Colectivo del Comercio textil de Ourense - Convenio Colectivo de comercio vario de A Coruña
Hornos de Lamastelle	- I Convenio Colectivo de la empresa "HORNOS DE LAMASTELLE, S.A."
Trameve	- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia
Cualicar	- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia

9.3 | DATOS ADICIONALES

Número de personas trabajadoras por sexo y tipo de contrato laboral

			Total
Contrato indefinido	Mujeres	106	402
	Hombres	296	
Contrato temporal	Mujeres	31	98
	Hombres	67	
TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS		500	

80

Número de personas trabajadoras por sexo y tipo de contrato por edad

Mujeres: Tipo de contrato por edad

Tipo de contrato	Rango de edad			Total
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Contrato Indefinido	2	70	33	105
Contrato Temporal	0	24	7	31
TOTAL	2	94	40	136

Hombres: Tipo de contrato por edad

Tipo de contrato	Rango de edad			Total
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Contrato Indefinido	7	169	121	297
Contrato Temporal	6	38	23	67
TOTAL	13	207	144	364

Número de personas trabajadoras por sexo y tipo de jornada laboral

Tipo de jornada	Mujeres		Hombres	
	Jornada completa	100	319	Jornada parcial
				44
TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS	500	419		81

Número de personas trabajadoras con o sin discapacidad por sexo y edad

	Número de personas empleadas con discapacidad		Nº de personas empleadas sin discapacidad		Total
	Edad	Nº	Edad	Nº	
Mujeres	<30 años	2	<30 años	0	2
	30 - 50 años	73	30 - 50 años	21	94
	>50 años	37	>50 años	3	40
Hombres	<30 años	10	<30 años	3	13
	30 - 50 años	183	30 - 50 años	24	207
	>50 años	129	>50 años	15	144
TOTAL		434		66	500

Nº despidos de personas trabajadoras por sexo, edad y categoría profesional

Despidos mujeres

CATEGORÍA PROFESIONAL	Rango de edad			Total
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Personal Operario		2	3	5
Personal Técnico		2	1	3
Mando Intermedio			0	0
TOTAL	0	4	4	8

Despidos hombres

CATEGORÍA PROFESIONAL	Rango de edad			Total
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Personal Operario	4	2	5	11
Personal Técnico	1	3	2	6
Mando Intermedio			1	1
TOTAL	5	5	8	18

Personas trabajadoras por categoría laboral y sexo

CATEGORÍA PROFESIONAL	Rango de edad		Total
	Mujeres	Hombres	
Personal Directivo	3	5	8
Gerencias	2	6	8
Mandos Intermedios	10	24	34
Personal Técnico	47	44	91
Personal Operario	74	285	359
TOTAL	136	364	500

Personal trabajador por categoría profesional y empresa

Categoría profesional	Accede Social	Alentae	Coregal	Dixardín	Galega de Economía Social	Integratex	Grafinco	Hornos de Lamastelle	Trameve	TOTAL
Personal Directivo	-	-	-	-	8	-	-	-	-	8
Gerencias	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8
Mandos Intermedios	2	-	14		2	5		11		34
Personal Técnico	3	7	21	9	16	-	12	19	4	91
Personal Operario	68	-	155	51	1	16		61	7	359
TOTAL	74	8	191	61	27	22	13	92	12	500

83

Personal trabajador por edad y categoría profesional

CATEGORÍA PROFESIONAL	Rango de edad			Total
	<30 años	30-50 años	>50 años	
Personal Directivo	0	5	3	8
Gerencias	0	7	1	8
Mandos Intermedios	0	25	9	34
Personal Técnico	3	60	28	91
Personal Operario	12	206	141	359
TOTAL	15	303	182	500

Promedio salarial por rango de edad

Promedio salarial por rango de edad de las empresas de COGAMI Empresarial	
Rango de edad	Promedio salarial
<30 años	8.050,25 €
30-50 años	15.709,06 €
>50 años	16.053,02 €

Personal trabajador con discapacidad por sexo, edad y tipo de discapacidad

COGAMI Empresarial	Mujeres			Hombres			Total personas trabajadoras
	<30 años	30 - 50 años	>50 años	<30 años	30 - 50 años	>50 años	
Física u orgánica	1	42	21	4	97	86	251
Sensorial	0	8	1	0	12	5	26
Pluridiscapacidad	0	2	0	0	3	0	5
Psíquica	0	15	6	2	37	8	68
Intelectual	1	4	2	3	17	7	34
IPT	0	5	4	0	24	17	50
TOTAL	2	76	34	9	190	123	434

84

Tasa de rotación (%) por empresas y media del grupo*

COGAMI Empresarial (MEDIA GRUPO)	Accede Social	Alentae	Coregal	Dixardín	Galega de Economía Social	Grafinco	Hornos de Lamastelle	Integratex	Trameve
0,025 %	36,07 %	-81,45 %	5,32 %	23,01 %	11,76 %	0,00 %	1,08 %	4,44 %	0,0 %

*_ Relación entre las admisiones y las desvinculaciones de personal en relación al número medio de personas miembro de la entidad.

Nuevas contrataciones durante 2022 por sexo y edad

COGAMI Empresarial	Mujeres			Hombres			Total
	<30 años	30 - 50 años	>50 años	<30 años	30 - 50 años	>50 años	
Nuevas contrataciones	1	25	9	15	47	18	115

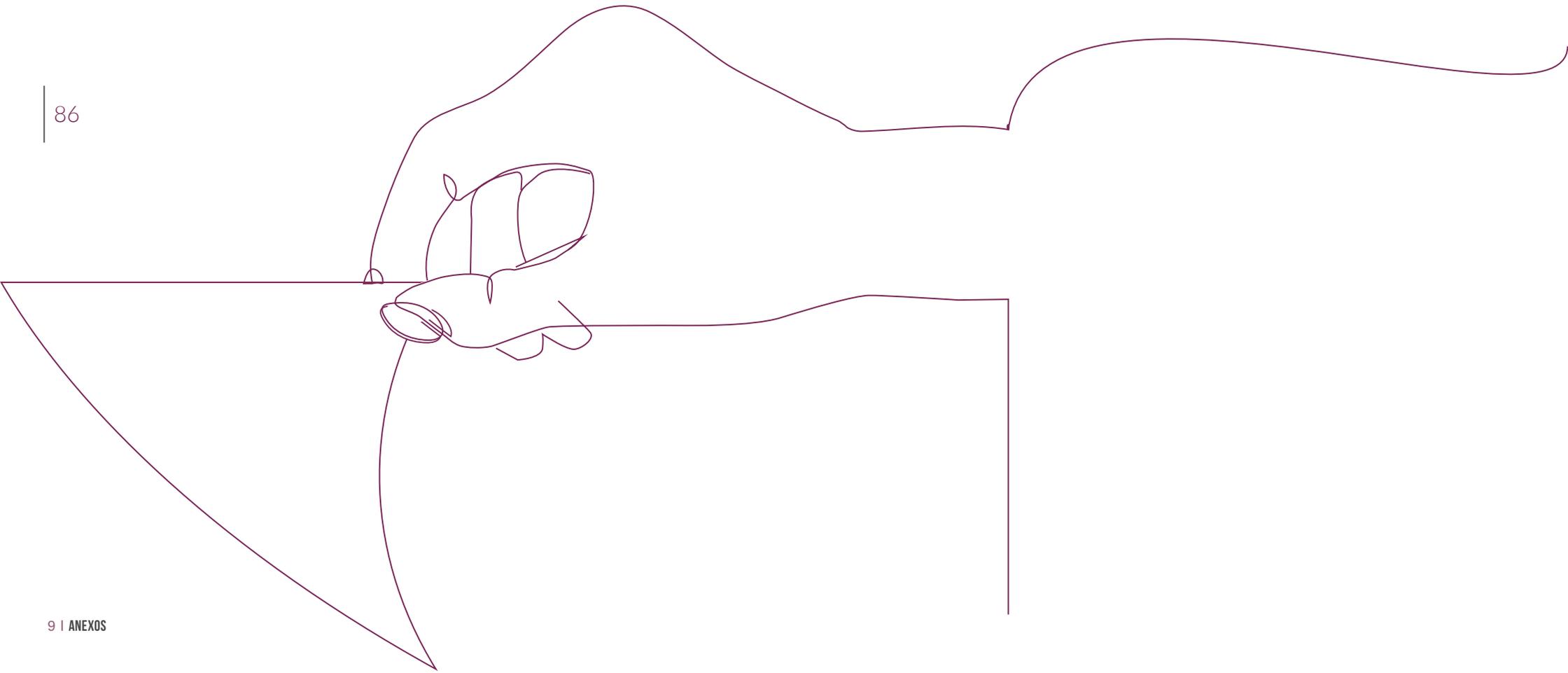
Datos de absentismo laboral por empresas, días y horas

EMPRESA	Total días de absentismo laboral	Horas de absentismo
Accede Social	1.044	8.352
Alentae	283	2.264
Coregal	6.953	55.624
Dixardín	1.881	15.048
Galega de Economía Social	283	2.136,65
Grafinco	272	2.176
Hornos de Lamastelle	3.083	24.664
Integratex	1.379	11.032
Trameve	571	4.568
Total empresas Grupo	15.749	125.864,65

Número de accidentes por empresas, sexo y gravedad¹

	Mujeres	Hombres	Total
Accede Social	3	1	4
Coregal	1	25	26
Dixardín	0	9	9
Galega de Economía Social	1	0	1
Grafinco	0	2	2
Hornos de Lamastelle	3	6	9
Trameve	0	2	2
TOTAL	8	45	53

¹- En esta tabla se recogen solo las empresas en las que se ha producido algún tipo de accidente con baja. Todos los accidentes que se produjeron durante 2022 fueron de carácter leve.



9.4 | REQUISITOS LEY 11/2018 EINF

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
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.	GRI 2-6 GRI 2-1	
Información sobre cuestiones ambientales			
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.	GRI 2-15-a GRI 2-23-a GRI 2-25-a GRI 205-2	Está prevista la aprobación de una política de sostenibilidad para todo COGAMI Empresarial en el 2023.
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.	Compliance y materialidad	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica.	GRI 305-1 GRI 305-2	
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.	GRI 306-2 GRI 306-4 GRI 306-5	Tanto Coregal, Trameve como Dixardín tienen la certificación ISO 14001, que proporciona un marco estructurado para una correcta gestión de los residuos. Una vez aprobada la estrategia de sostenibilidad, se definirán indicadores y objetivos de mejora respecto a este punto para las diferentes empresas.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.		En la actualidad no se realiza seguimiento de este consumo al no considerarse un tema material en la operativa de las empresas.
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.		Se realizará seguimiento respecto a los indicadores de la ISO 14001. Una vez aprobada la estrategia de sostenibilidad, se trabajará para avanzar en este aspecto.
	Energía: Consumo, directo e indirecto: Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	GRI 305-1 GRI 305-2	
Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero.		Se está realizando el cálculo de la huella de carbono en diferentes empresas y, progresivamente, se realizará en todas las unidades de negocio.
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 305-1 GRI 305-2	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.		En este momento no se están llevando a cabo medidas específicas en este sentido, pero se abordará en próximos ejercicios.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		
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 de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 205-2	
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.	GRI 3-1-a GRI 3-1-b GRI 3-2-a GRI 3-2-b GRI 3-3-a GRI 3-3-b GRI 3-3-c GRI 3-3-d	

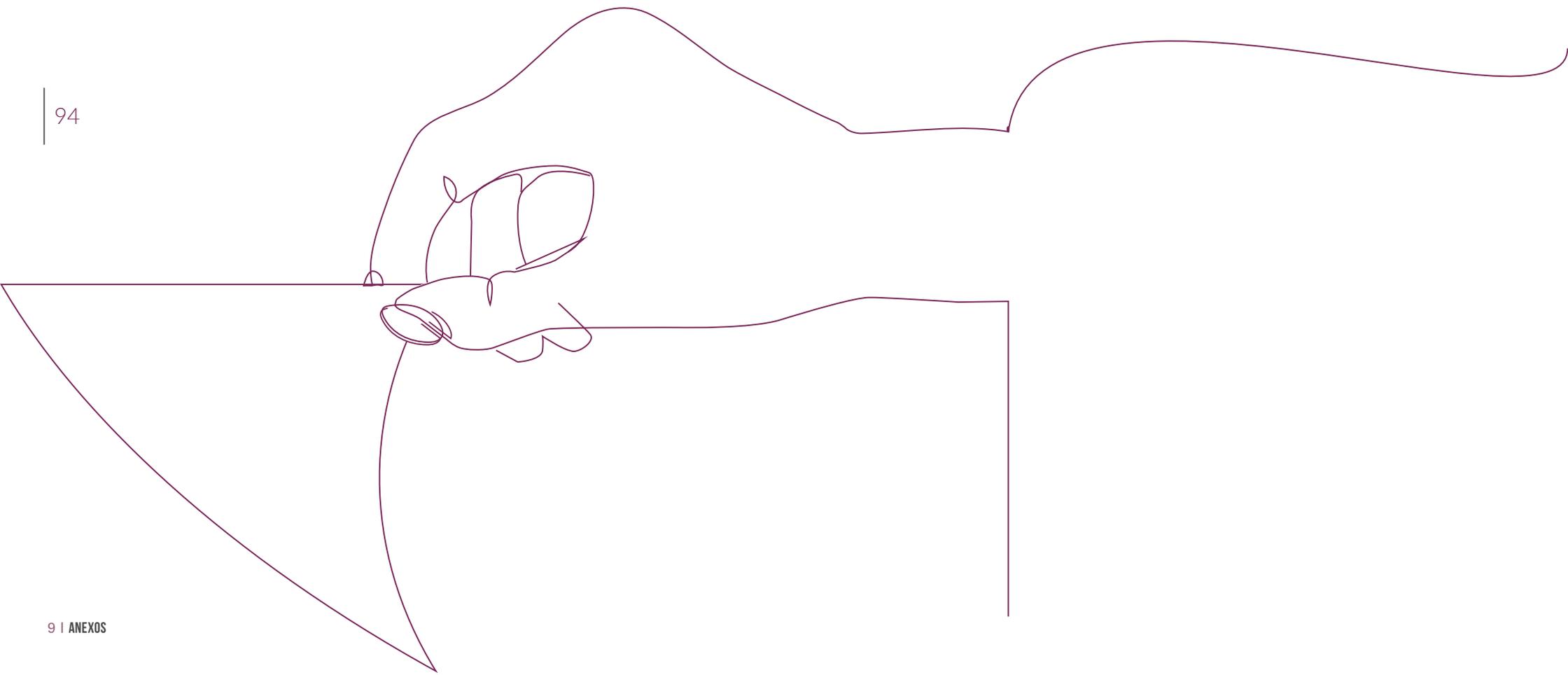
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
Empleo	Número total y distribución de personas empleadas por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7-a	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7-b	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		Pág. 80-82
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		Pág. 82
	Remuneraciones medias y su evolución por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		Pág. 40 y 83
	Brecha salarial.	GRI 405-2	
	Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 2-21-a	
	La remuneración media de los consejeras/os y directivas/os, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-19-a GRI 2-21-a	Los cargos de personal Administrador o Consejero dentro del Consejo de Administración no serán remunerados.
	Implantación de medidas de desconexión laboral.		Se implantarán en 2023.
	Personas empleadas con discapacidad.		Pág. 42, 81, y 84
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.		Pág. 40
	Número de horas de absentismo.		Pág. 85
	Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		Pág. 41
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 404-1	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) por sexo.		Pág. 85

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
Salud y seguridad	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregada por sexo.		Pág. 85
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-29-a	
	Porcentaje de personas empleadas cubiertas por convenio colectivo por país.	GRI 2-30-a	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 2-30-a	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.		Pág.43
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Pág.43
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Para todos los puestos de trabajo se buscan adaptaciones y medidas de apoyo necesarias para ajustarse a las necesidades de cada persona trabajadora.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.		Pág. 44
	Planes de igualdad.		Pág. 44
	Medidas adoptadas para promover el empleo.		El propio objeto empresarial de COGAMI Empresarial es generar oportunidades de empleo para personas con discapacidad.
	Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.		Pág. 44
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 2-23-a	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		Pág. 44, 50 y 51

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
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.	GRI 205-2	
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.	GRI 3-1-a GRI 3-1-b GRI 3-2-a GRI 3-2-b GRI 3-3-a GRI 3-3-b GRI 3-3-c GRI 3-3-d GRI 3-3-e	
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 205-2	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 205-2	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		0 denuncias sobre esta materia.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 205-2	
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.	GRI 205-2	
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.	GRI 3-1-a GRI 3-1-b GRI 3-2-a GRI 3-2-b GRI 3-3-a GRI 3-3-b GRI 3-3-c GRI 3-3-d	

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-15-a	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 2-15-a	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	No se realizan aportaciones de esta clase.	
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.	GRI 205-2	
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.	GRI 3-1-a GRI 3-1-b GRI 3-2-a GRI 3-2-b GRI 3-3-a GRI 3-3-b GRI 3-3-c GRI 3-3-d	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.		Pág. 38, 39, 54, 64, 65
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		Pág. 54, 64, 65
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-29-a	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28-a	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 2-15-a	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-15-a	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 2-15-a	

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Observaciones
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de las/os consumidores.	GRI 416-1	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-25-a	
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1 GRI 201-4	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 GRI 201-4	
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-1 GRI 201-4	



9.5 | ÍNDICE DE INDICADORES GRI

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
Detalles de la Organización				
2-1-a	2021	Nombre legal.	Galega de Economía Social S.L.	17
2-1-b	2021	Forma jurídica.	Todas las empresas nombradas son Sociedad Limitada, a excepción de Hornos de Lamastelle que es una S.A. Todas ellas están reconocidas como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social.	14,16
2-1-c	2021	Ubicación de su sede central.	Rúa República Checa, nº 17 - Parque empresarial Costa Vella. CP: 15707 Santiago de Compostela (A Coruña).	104
2-1-d	2021	Países en los que opera.	España.	12
2-2-a	2021	Entidades incluidas en este informe.	Accede Social, Alentae, Coregal, Cualicar, Dixardin, Galega de Economía Social, Grafinco, Hornos de Lamastelle, Integratex, Trameve.	16
2-2-b	2021	Diferencias existentes entre las entidades.	La consolidación de cuentas para el Grupo engloba a las siguientes entidades: Artegalia S.L (Alentae), Accede Social S.L, COGAMI Reciclado de Galicia (Coregal), Coregal Parques e Xardins S.L (Dixardin), Galega de Integratex S.L. (Integratex), Gráficas Integrales COGAMI S.L (Grafinco), Hornos de Lamastelle S.A, Tratamiento Medioambiental de Vehiculos S.L (Trameve).	16-17
2-2-c	2021	Explicación del enfoque adaptado para consolidar la información.		10
2-3-a	2021	Período y frecuencia del informe.	Anual.	10
2-3-b	2021	Alineación de los Informes financieros y con el de sostenibilidad.	La información de este informe de sostenibilidad recoge los datos económicos del Informe de Cuentas Consolidado del Grupo.	10
2-3-c	2021	Fecha de publicación del informe.	Septiembre 2023.	
2-3-d	2021	Punto de contacto.	ges@galegadeeconomiasocial.gal	10
2-4-a	2021	Actualización de la información.	Anual.	10

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
2-5-a	2021	Descripción de la política y su práctica de solicitud de verificación de la Organización.	La elaboración de esta memoria se realiza bajo la coordinación del Dpto. de Negocio de Galega de Economía Social y la información es proporcionada por las diferentes áreas, así como por las diferentes empresas de COGAMI Empresarial. La publicación final de este informe está supeditada a la aprobación del Consejo de Administración.	10
2-5-b	2021	Verificación externa del informe.	El contenido recogido aquí ha sido verificado de forma independiente.	10
Actividades y personas trabajadoras				
2-6-a	2021	Sectores en los que la Organización tiene actividad.		16-29
2-6-b	2021	Describir cadena de valor y productos y servicios que engloba.		17-29
2-6-c	2021	Otras relaciones comerciales pertinentes.		32
2-6-d	2021	Fluctuaciones significativas respecto a otros periodos.		39
2-7-a	2021	Número total de personas trabajadoras por género y región.		14,17-27, 38
2-7-b	2021	Número total de personas trabajadoras: tipo contrato y jornada		38, 80
2-7-c	2021	Método de recopilación de datos.	Los datos de personal se extraen a 31/12/2022.	
2-7-e	2021	Fluctuaciones significativas respecto a otros periodos.		39
2-8	2021	Personas trabajadoras no empleadas por la Organización.		59

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
2-8-b	2021	Método de recopilación del dato.	Sumatorio acumulado de las personas que han realizado prácticas de empresa y han disfrutado de una beca entre el 01/01/2022 y el 31/12/2022.	59
Gobernanza				
2-9-a	2021	Estructura de gobierno.		48-49
2-9-b	2021	Comités de máximo órgano de Gobierno para la toma de decisiones y supervisión de impactos.		48
2-9-c	2021	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.		48-49
2-10-a	2021	Procesos de designación y selección de los órganos de gobierno.	La designación, composición, funciones y capacidad de representación del Consejo de Administración, órgano de gobierno de la Organización, se establecen en los estatutos de la Sociedad Galega de Economía Social, S.L como matriz del Grupo COGAMI Empresarial.	
2-15-a	2021	Describir los procesos para que el máximo órgano de gobierno asegure que los conflictos de interés se previenen y se mitigan.	COGAMI Empresarial cuenta con un Código Ético y de Conducta que aplica a todos los niveles de la Organización.	50, 51 y 62
2-19-a	2021	Describir las políticas de remuneración de las y los miembros del máximo Órgano de gobierno y de las/os ejecutivas/os.	Los cargos de Administrador/a o Consejera/o dentro del Consejo de Administración no serán remunerados.	89
2-20-a	2021	Describir el proceso de diseño de sus políticas de remuneración y de determinación de la remuneración.		40, 49-89

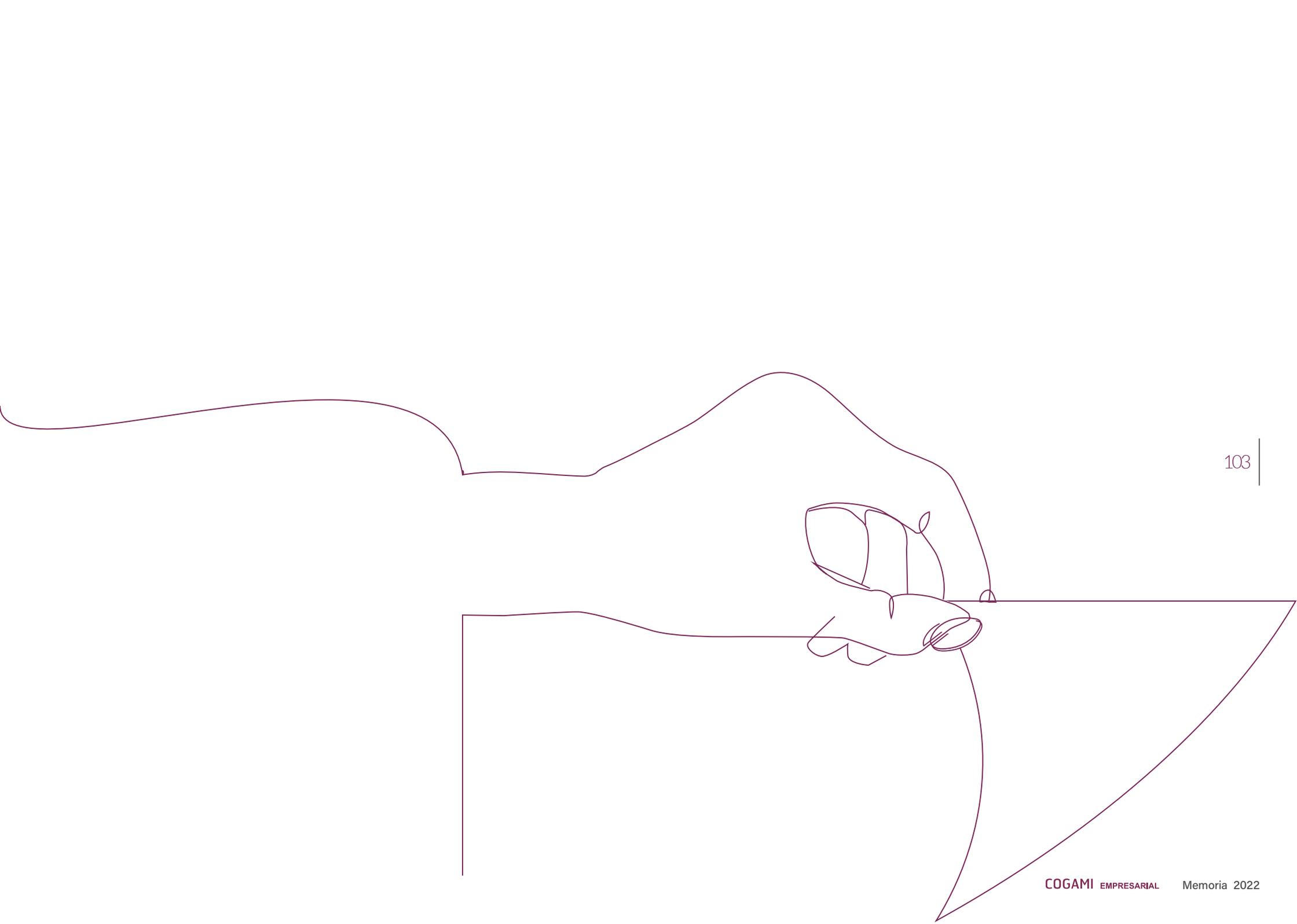
GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios								Páginas	
2-21-a	2021	Presentación del ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la Organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todas las personas empleadas (excluida la persona mejor pagada).	Accede Social	Alentae	Coregal	Dixardín	GES	Grafinco	Hornos de Lamastelle	Integratex	Trameve	40-89
			Compensación Total Anual	3,11	2,83	3,35	3,98	2,50	1,99	3,95	3,43	
			*Cálculo realizado en base a la siguiente fórmula: Compensación total anual de la persona mejor pagada de la Organización/Mediana de la compensación total anual de todas las personas empleadas de la Organización, sin incluir a la persona mejor pagada. Se ha tenido en cuenta el salario bruto percibido por todas las personas trabajadoras, independientemente del tipo de contrato o jornada.									
2-23-a	2021	Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable.										5, 7, 69-71
Estrategia, políticas y prácticas												
2-24-a	2021	Incorporación de los compromisos y políticas.										10
2-25-a	2021	Descripción de sus compromisos para proporcionar o colaborar en la remediación de los impactos negativos que la Organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido.	Todo el Grupo COGAMI Empresarial se rige por el Código de Conducta de la Organización, donde se refleja el compromiso con aspectos como: Derechos Humanos y derechos fundamentales, igualdad de género, transparencia, prevención del fraude y blanqueo de capitales o relaciones comerciales e institucionales.									52
			Hornos de Lamastelle está adherido al Código de buenas prácticas mercantiles en la contratación alimentaria y está en el registro estatal de <i>Buenas Prácticas Mercantiles</i> de la contratación alimentaria.									
2-28-a	2021	Presentación de información sobre asociaciones del sector, otras afiliaciones a asociaciones y organizaciones nacionales o internacionales de defensa de intereses en las que tiene un papel significativo.	Como Organización vinculada a la Economía Social, COGAMI Empresarial es socia de entidades como CEGASAL (Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Empleo Sen Ánimo de Lucro) y FOROESGAL (Foro pola Economía Social Galega).									13-57
Participación de los Grupos de Interés												
2-29-a	2021	Describir su enfoque para contar con la participación de los Grupos de Interés.										56-57
2-30-a	2021	Indicar el porcentaje total de personas empleadas cubiertas por los convenios de negociación colectiva.	Todas las personas trabajadoras están cubiertas por el convenio colectivo que corresponde al sector en el que trabajan.									40

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
Contenido sobre los temas materiales				
3-1-a	2021	Metodología para determinar los temas materiales.		52-53
3-1-b	2021	Grupos de Interés participantes en determinar los temas materiales.		56-57
3-2-a	2021	Enumerar temas materiales.		54
3-2-b	2021	Cambios en la materialidad respecto períodos anteriores.	En el año 2022 se llevó a cabo la actualización de los aspectos materiales de COGAMI Empresarial en base a la metodología de la doble materialidad.	52
3-3-c	2021	Políticas o compromisos vinculados a los temas materiales.		53-54
3-3-d	2021	Medidas adoptadas para gestionar el tema y los impactos asociados.		53, 75
Desempeño económico				
201-1	2016	Valor económico generado y distribuido.		15
201-4	2016	Asistencia financiera del gobierno.		15, 31-32
202-2		Proporción de altas/os ejecutivas/os contratados en la comunidad local.	Considerando la Comunidad gallega como local. El 100 % de las/os ejecutivas/os están contratados en la misma.	
Anticorrupción				
205-1	2016	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	No ha existido ninguna operación de la sociedad que incumpliese el Código Ético y de buenas prácticas de la Organización.	

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
205-2	2016	Comunicación e información sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Debida diligencia.	51
205-3	2016	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	0 casos de corrupción.	
Competencia desleal				
206-1	2016	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	0 acciones de esta índole.	
Emisiones				
305-1	2021	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	La metodología utilizada para el cálculo de la huella de carbono se realizó bajo el Enfoque de Control en el cual la empresa contabiliza el 100 % de sus emisiones de GEI atribuibles a las operaciones sobre las cuales tiene control. Los factores de emisión utilizados para el cálculo son los proporcionados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.	64-65
305-2	2016	Emisiones directas de GEI (alcance 2).		64-65
Residuos				
306-4	2016	Residuos no destinados a la eliminación (incluye valorización de residuos).	La unidad de medida utilizada es la tonelada métrica.	19-21, 63
Seguridad y Salud en el trabajo				
403-1	2021	Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Cada empresa del Grupo empresarial cuenta con Responsables de PRL y tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno y una Mutua.	45-46
403-2	2021	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Realizado por el Servicio ajeno de prevención y Responsables de PRL de las empresas.	45-46

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
403-3	2021	Servicios de salud en el trabajo.		45-46
403-4	2021	Participación de las personas trabajadoras, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Durante el 2022 se realizó un análisis de riesgos psicosociales en todas las empresas del Grupo.	45-46
403-5	2021	Formación de personas trabajadoras sobre seguridad y salud en el trabajo.		45-46
403-8	2021	Cobertura sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.		45-46
Formación y educación				
404-1	2016	Promedio de horas de formación al año por persona empleada.	Promedio de horas calculado según los indicadores propuestos por GRI.	43
Diversidad e igualdad de oportunidades				
405-1	2016	Diversidad de órganos de gobierno y personas empleadas.		14, 17-27, 38, 44, 48-49
405-2	2016	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres.	Todas las empresas de COGAMI Empresarial cuentan con un análisis de brecha salarial de género y registro retributivo por puesto de igual valor. En cumplimiento del art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres no existen diferencias salariales sin justificar superiores al 25 %.	
Salud y Seguridad de los clientes				
416-1	2016	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad.	Hornos de Lamastelle cuenta con la ISO 22000 (Seguridad Alimentaria) y Alentae con la ISO 13485 (Gestión de producto sanitario).	26, 27 y 35

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
<i>Marketing y etiquetado</i>				
417-1	2016	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	<p>Hornos de Lamastelle cuenta con la ISO 22000 (Seguridad Alimentaria) y Alentae con la ISO 13485 (Gestión de producto sanitario).</p> <p>La propia norma <u>UNE-EN ISO 22000: 2018</u> especifica los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para asegurar la inocuidad de los alimentos a lo largo de toda la cadena alimentaria desde el punto de venta hasta el consumo final.</p> <p>En el caso de Alentae, todo el <i>packaging</i> y etiquetado de las mascarillas quirúrgicas sigue lo establecido en las normas de referencia <u>UNE 0064-1:2020 Mascarillas higiénicas no reutilizables. Requisitos de materiales, diseño, confección, marcado y uso.</u> UNE-EN 14683:2019+AC:2019. Mascarillas quirúrgicas. Requisitos y métodos de ensayo.</p>	26-27, 35



COGAMI EMPRESARIAL

Rúa República Checa, nº 17
Parque Empresarial Costa Vella
15.707 Santiago de Compostela
A Coruña

Teléfono: 981 519 026