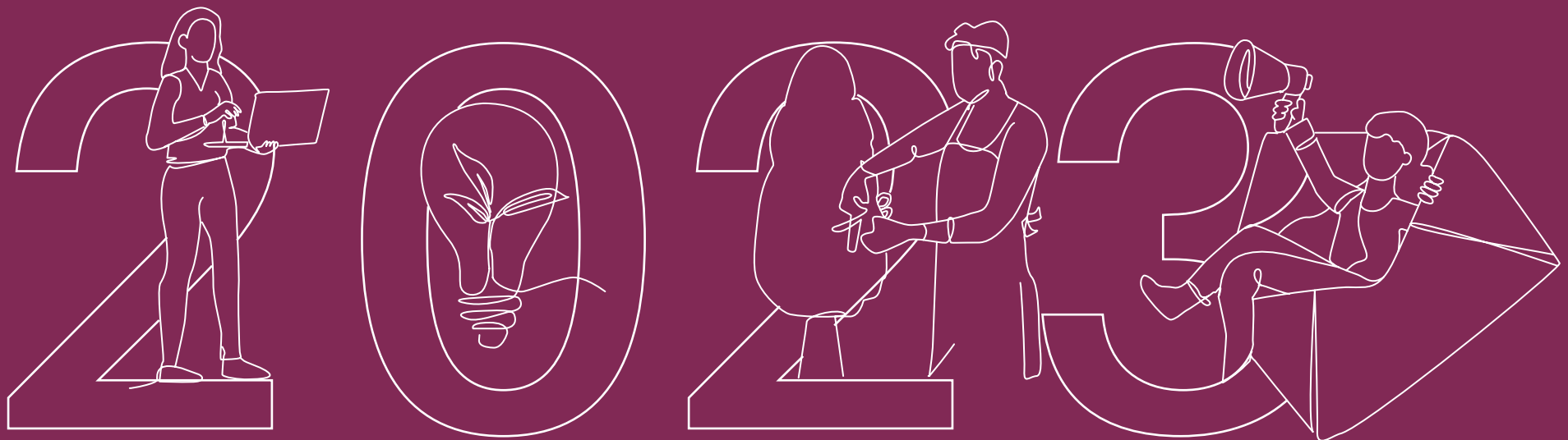


**MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD**

COGAMI
EMPRESARIAL



COGAMI
EMPRESARIAL

ÍNDICE



01. Carta del Presidente	4		
02. Carta del Consejero Delegado	6		
03. Qué queremos compartir con vosotras/os	9		
04. COGAMI Empresarial	11		
4.1 Principales cifras	13		
4.2 Nuestras Unidades de Negocio	15		
4.2.1 Galega de Economía Social	16		
4.2.2 Dixardín	17		
4.2.3 Coregal	19		
4.2.4 Trameve	21		
4.2.5 Cualicar	22		
4.2.6 Grafenco	23		
4.2.7 Accede Social	24		
4.2.8 Integratex	25		
4.2.9 Hornos de Lamastelle	26		
4.3 Una visión general del año para COGAMI Empresarial	28		
4.4 Algunos de los momentos más destacados	30		
4.5 Plan Estratégico 2023-2026 de COGAMI: un tiempo nuevo que pone el foco en la sostenibilidad social, económica y ambiental	31		
4.6 Dixardín es ejemplo de compromiso con la dinamización comunitaria a través de la gestión de los Huertos Urbanos del Paseo do Rato en Lugo	32		
4.7 Accede Social continúa con el servicio de transporte adaptado del Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar y apuesta por la igualdad promocionando la inclusión de mujeres en el equipo de conducción	33		
4.8 Grafenco amplía su Catálogo de productos apostando por el <i>packaging</i> de pequeño formato, bajo criterios de calidad y competitividad	34		
4.9 30 años de Coregal: avanzando hacia la modernización, mediante la eficiencia y digitalización de la gestión de residuos	35		
4.10 Hornos de Lamastelle contó con el apoyo de la Fundación Carrefour para mejorar la eficiencia de sus procesos de fabricación	36		
05. Nuestras personas	37		
5.1 Empleo y diversidad, principales cifras	39		
5.2 Creación de empleo y nuevas oportunidades	40		
5.3 Alto impacto en colectivos más vulnerables	43		
5.4 Formación	44		
5.5 Igualdad de género	46		
5.6 Seguridad y Salud	47		
06. Gobernanza	49		
6.1 Órganos de gobierno	50		
6.2 Organigrama	51		
6.3 Ética y buen gobierno	52		
6.4 Aspectos materiales	54		
07. Contribuimos a generar valor	57		
7.1 Grupos de Interés	58		
7.2 Red de creación de valor	61		
7.3 2023: un año de actividad social	62		
7.4 Nuestro compromiso ambiental	64		
7.4.1 Medir para poder mejorar	67		
7.5 Contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	69		
08. Principios sobre los que se asienta esta Memoria	73		
09. Anexos	77		
9.1 Peso específico de los aspectos materiales según la 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		

01

CARTA DEL PRESIDENTE

Estimadas amigas y amigos:

Dejamos atrás un año 2023 intenso, en el que se abordaron muchos retos y estuvimos presentes en una activa incidencia social y política velando y reclamando que se cumplan los derechos de las personas con discapacidad en Galicia en campos como la educación inclusiva, el empoderamiento de las niñas y mujeres con discapacidad, la humanización del sistema sanitario o el acceso al empleo y la creación de oportunidades laborales, entre otros. Y siempre buscando trabajar en la dirección de nuestro Propósito, la plena inclusión de las personas con discapacidad.

En este sentido, durante el 2023 comenzamos a dar los primeros pasos para acometer el nuevo Plan Estratégico 2023-2026 de COGAMI, una hoja de ruta con cuatro ejes de actuación que



Anxo Queiruga, presidente de COGAMI Empresarial

[2-23-a]

nos permitan continuar avanzando en reforzar la sostenibilidad social y ambiental de nuestras actividades; la sostenibilidad financiera; la evolución de una cartera de servicios acorde a las necesidades de las personas; y la gestión de las personas, atrayendo y reteniendo talento en nuestra Organización.

Estoy seguro de que en esta dirección continuaremos siendo una entidad de referencia en el campo de la inclusión en Galicia y uno de los actores destacados de la Economía Social en nuestra Comunidad. Un proyecto del que ya formamos parte más de 1.100 personas, entre profesionales dedicados a dar servicio y apoyo a personas usuarias y a entidades locales, y el personal trabajador de nuestras empresas.

Ya en el plano empresarial, al que se refiere esta Memoria, que recoge información y hechos destacables de los Centros Especiales de

Empleo de Iniciativa Social que conforman COGAMI Empresarial remarcar que, una vez más, la diversidad, uno de los grandes adjetivos en positivo dentro de nuestra Organización, sigue siendo una de nuestras fortalezas. La pluralidad de sectores en los que trabajamos permite consolidar un año más la Misión que nos encomendamos: la creación de empleo como principal herramienta para la inclusión a través de un modelo empresarial sostenible y competitivo.

Con el afán de seguir mejorando, estamos también realizando importantes esfuerzos dirigidos a la transformación digital de nuestros procesos y a la integración de la sostenibilidad ambiental en todas nuestras actividades con el fin de continuar aportando valor y contribuyendo a la generación de riqueza en nuestro entorno.

Para terminar, me complace compartir con todas y todos esta Memoria que visibiliza

el compromiso del equipo de COGAMI Empresarial en aportar a una sociedad más inclusiva y sostenible, y os animo a conocer el trabajo realizado, agradeciendo la confianza depositada por todas y todos vosotros en nuestra Organización.

Un abrazo.

Anxo Queiruga Vila.

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

“La diversidad, uno de los grandes adjetivos en positivo dentro de nuestra Organización, sigue siendo
**UNA DE NUESTRAS
FORTALEZAS”**

02

CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO

Queridas amigas y amigos:

En esta segunda ocasión que me dirijo a vosotras y vosotros, quiero comenzar expresando mi más sincero agradecimiento por el apoyo y el compromiso que todas y cada una de las personas de COGAMI Empresarial mostrasteis a lo largo de este último año. Vuestro esfuerzo diario es fundamental para nuestro éxito continuo y para la consecución de nuestros objetivos comunes.

Desde que he asumido el cargo de consejero delegado en agosto de 2022, han sido muchos los desafíos que hemos tenido que afrontar. Sin embargo, gracias a la determinación y al trabajo incansable de todas y todos, seguimos avanzando con paso firme hacia una sociedad más justa e inclusiva. Nuestro compromiso con las personas con discapacidad sigue siendo

nuestra guía y razón de ser, y cada paso que damos en beneficio de esta comunidad es un motivo de orgullo para todas y todos.

El pasado año 2023 estuvo marcado por nuestros retos, entre los continuos cambios legislativos, económicos y sociales que impactaron en todos los sectores en los que operamos. A pesar de estas dificultades, demostramos una vez más nuestra capacidad de adaptación y resiliencia. La diversidad sectorial en la que estamos inmersos, lejos de ser un impedimento, se convierte en una de nuestras mayores fortalezas, permitiéndonos equilibrar y compensar las dificultades que puedan surgir en determinadas áreas.

Quiero destacar especialmente los logros alcanzados en este último año. Varias de nuestras empresas consiguieron expandirse y crear nuevos puestos de trabajo gracias a la



Víctor Silva, consejero delegado de COGAMI Empresarial

[2-23-a]

renovación y consecución de contratos clave tanto con entidades públicas como privadas. Este éxito no sería posible sin el apoyo y la confianza depositada en nosotros por las Administraciones Públicas y las empresas privadas que creen en nuestro proyecto y en nuestra Misión. La colaboración con estos socios sigue siendo esencial para fortalecer nuestro impacto social y económico.

En este 2023 comenzamos también una nueva etapa marcada por las líneas estratégicas definidas en el Plan Estratégico 2023-2026 de COGAMI, de las que quiero destacar: seguir trabajando por la atracción y retención de talento, apostando por modelos de gestión centrados en la persona trabajadora; reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental, fundamental para afrontar los retos de la actualidad; y mantener y consolidar

el equilibrio económico y la competitividad de nuestras actividades a través de la diversificación, la transformación digital de los procesos y la mejora continua.

Nuestro objetivo personal y profesional sigue siendo que todas las personas que formamos parte de COGAMI Empresarial nos sintamos partícipes de estos objetivos y caminemos juntas hacia su consecución. La Memoria a la que acompaña esta carta es un reflejo de nuestro compromiso con la transparencia y con nuestra realidad social y empresarial. En ella, no solo se detallan nuestros logros empresariales, sino también los impactos y relaciones positivas que buscamos generar en nuestro entorno.

Quiero terminar esta carta reiterando mi agradecimiento a todas y todos. Estoy convencido de que, con vuestro apoyo continuo,

seguiremos construyendo un futuro más inclusivo y justo para todas y todos.

Un abrazo,

Víctor Silva Suárez.

Consejero delegado de COGAMI Empresarial.

“Gracias a la determinación y al trabajo incansable de todas y todos, seguimos avanzando con paso firme hacia una **SOCIEDAD MÁS JUSTA E INCLUSIVA**”.





CAPÍTULO

Qué queremos
compartir con
vosotras/os

QUÉ QUEREMOS COMPARTIR CON VOSOTRAS/OS

Como ya es costumbre, desde COGAMI Empresarial (denominado en esta Memoria también como Grupo empresarial) tenemos el placer de compartir con vosotras y vosotros la trayectoria y los aspectos más relevantes que marcaron el devenir de nuestras empresas durante el año 2023.

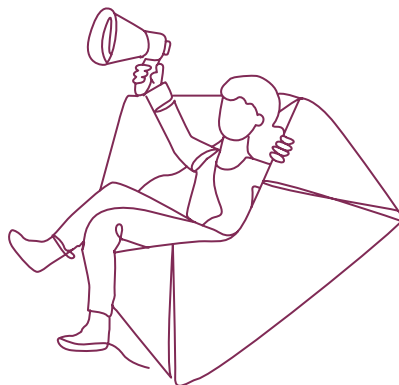
En este sentido, esta Memoria de Sostenibilidad¹ es un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas con el objetivo de proporcionar información a nuestros Grupos de Interés, así como de ofrecer una perspectiva integral de lo que es COGAMI Empresarial y las iniciativas que lo componen, confluyendo aspectos económicos y de modelo de negocio, con otros que reflejan nuestra Misión e impacto social, aspectos de

buen gobierno y el trabajo que se está realizando a la hora de controlar y gestionar el impacto ambiental de nuestras actividades.

Por sexto año consecutivo elaboramos este tipo de reporte anual, siendo por segundo año sucesivo auditado y presentado en el Registro Mercantil junto con nuestras cuentas anuales. De este modo, nuestro compromiso es trabajar, año a año, para ofrecer de manera

accesible información de interés y de relevancia sobre nuestras actividades, ajustándonos a los principales estándares y requerimientos existentes².

Confiamos que a través de estas páginas puedas conocer más sobre este gran proyecto que continúa aportando valor y generando oportunidades de empleo en el marco de la Economía Social de Galicia.



Ante cualquier cuestión relativa a la información y datos contenidos en esta Memoria, puedes contactar con nosotras/os en:

ges@galegadeeconomiasocial.gal

¹ Esta Memoria de Sostenibilidad fue revisada y aprobada por el Consejo de Administración del Grupo COGAMI Empresarial en julio de 2024, atendiendo a lo requerido por la Ley 11/2018 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

² Como Grupo empresarial, esta Memoria de Sostenibilidad está auditada en base a los requerimientos que recoge la Ley 11/2018 sobre Información no financiera y diversidad, y ya trabajamos por confluir con los aspectos expuestos en la Directiva (UE) 2022/2464 sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.



CAPÍTULO

COGAMI

Empresarial

Hace más de treinta años surgió la **Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI)**, denominada también como Organización a lo largo de esta Memoria de Sostenibilidad, resultado del impulso del movimiento asociativo en Galicia y con un propósito claro: conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad. Este es el objetivo de nuestro trabajo y compromiso. Uno de los pilares para alcanzar esta Misión es el empleo como herramienta fundamental para favorecer la inclusión y la creación de valor social.

De esta forma, en el transcurso de los últimos 30 años, COGAMI impulsó diferentes iniciativas empresariales que, a día de hoy, son ejemplo de solvencia y profesionalidad, conformando COGAMI Empresarial.

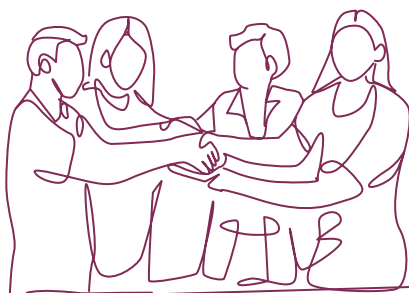
Este **Grupo empresarial** está integrado por 9 proyectos empresariales que, a través del esfuerzo conjunto, buscan contribuir a la construcción de comunidades más diversas,

inclusivas y sostenibles, apostando por el empleo local y el cuidado del entorno. Todas estas iniciativas están calificadas como **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS)**, y operan en sectores tan heterogéneos como el medioambiente, el *retail* textil, las artes gráficas, la industria alimentaria o el transporte adaptado.

El ámbito territorial en el que operan principalmente nuestras empresas es Galicia, sin

embargo, varias de ellas tienen presencia en el mercado nacional y también en algunos países de nuestro alrededor.

Además, desde COGAMI Empresarial, también participamos y colaboramos activamente en agrupaciones y asociaciones vinculadas a la Economía Social como la Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro (Cegasal) o el Foro pola Economía Social Galega (Foroesgal).

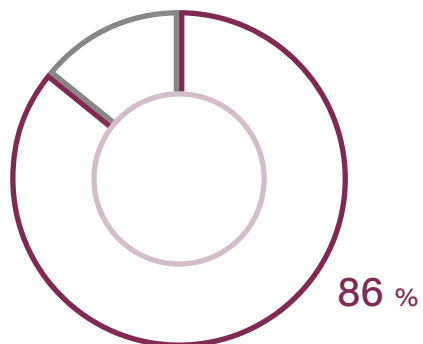


Los **Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS)** forman parte de lo que se conoce como Economía Social, siendo uno de los principios rectores la primacía de las personas y del fin social sobre el capital. Un CEEIS debe:

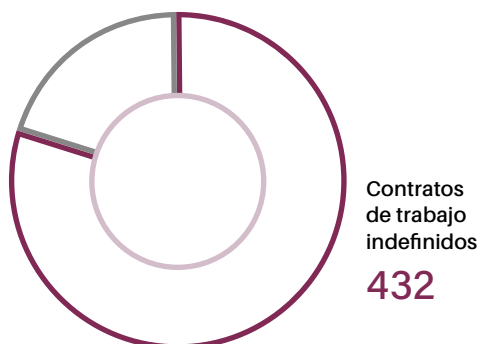
- Realizar una actividad productiva de mercado, asegurando **un empleo remunerado para las personas con discapacidad**.
- Tener, como mínimo, un **70 % de personas con discapacidad** en su plantilla.
- Estar promovidos o participados en más de un **50 % por una entidad sin ánimo de lucro o de carácter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

4.1

PRINCIPALES CIFRAS



PERSONAS TRABAJADORAS
CON DISCAPACIDAD



80 % CONTRATOS INDEFINIDOS

541

Personas trabajadoras

152

Mujeres

389

Hombres

6

Nacionalidades

9

Iniciativas empresariales

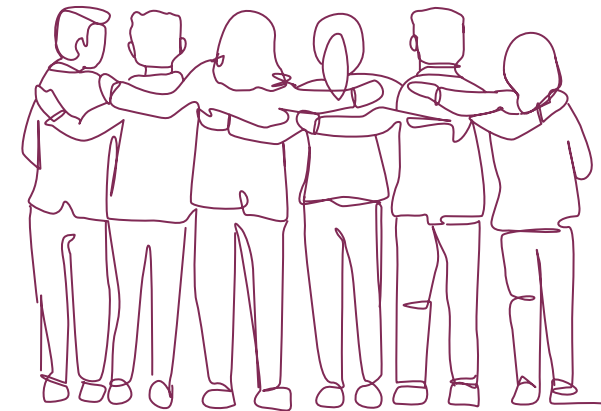
22

Centros de trabajo distribuidos por Galicia

PRINCIPALES CIFRAS ECONÓMICAS DE
COGAMI EMPRESARIAL CONSOLIDADAS

24.534.589,68 €	23.261.251,58 €
Cifra de negocio	
1.320.966,89 €	-185.160,60 €
Resultado antes de impuestos	
1.751.168 €	1.497.339,35 €
Inversiones agregadas	
10.419.303 €	9.158.221,55 €
Pagos en salarios	
755.703 €	644.835,67 €
Pagos a la Seguridad Social	
363.372,57 €	255.620,87 €
Impuestos pagados sobre beneficios	
15.618.058 €	19.715.294,13 €
Pagos a proveedores	
3.444.829,64 €	3.079.740,35 €
Subvenciones y ayudas públicas	
2023	2022

NUESTRO EQUIPO



	Personas trabajadoras				
	PERSONAL DIRECTIVO	GERENCIAS DE EMPRESA	MANDOS INTERMEDIOS	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL OPERARIO
2023	12	8	42	77	402
2022	8	8	34	91	359

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

4.2

NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIO



4.2.1



Galega de Economía Social (GES) actúa de **empresa matriz de COGAMI Empresarial**. Es la entidad a partir de la cual se impulsan las políticas y estrategias que afectan al conjunto de empresas, 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.

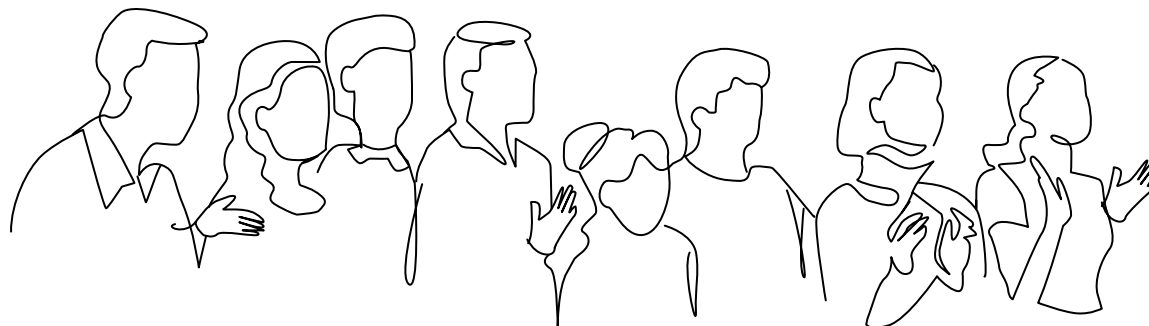
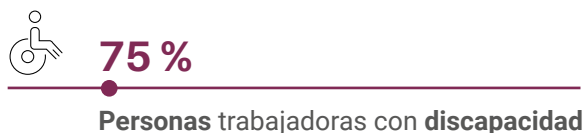
2023

Durante el año 2023, GES continuó realizando su labor habitual de apoyo a las empresas en el ámbito de gestión administrativa, laboral y captación de personal, y control financiero y fiscal. Además, se acompañó a las empresas en la renovación de los Planes de Igualdad que llegaban a su fin en el 2023, y se trabajó en la implantación de acciones y medidas de los Planes vigentes en la actualidad. También se comenzó a trabajar en la renovación y mejora del Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso en el Trabajo.

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

A parte de esto, desde GES se está impulsando tanto la transformación digital de nuestras empresas, con la implementación de herramientas de trabajo que ayuden a una mayor integración y uso eficiente de la información, como la integración de perspectiva ambiental en toda la cultura organizativa del Grupo empresarial. En este aspecto, se llevaron a

cabo formaciones en ese campo, se participó en el Programa Responsabilízate promovido por la Xunta de Galicia para el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y también se están sentando las bases para la aprobación de una política y Estrategia de Sostenibilidad Ambiental que aplique a todo COGAMI Empresarial.



4.2.2



Dixardín ofrece **servicios integrales de jardinería y paisajismo** dirigidos tanto a cliente público, Administraciones Públicas, como privado. Gracias a su amplia experiencia, ofrece soluciones eficaces atendiendo a principios de sostenibilidad y accesibilidad universal en cada uno de sus trabajos.

2023

En los últimos ejercicios Dixardín viene experimentando un incremento sostenido de los servicios prestados, traducándose en un aumento de la facturación y los beneficios del propio ejercicio. En el año 2023 los resultados económicos marcaron un dato histórico, con un aumento de la cifra de negocio de un 29 % y unos beneficios un 65 % superiores a los del pasado año. Esto fue debido principalmente a la ejecución de servicios y obras planificadas que proporcionaron un margen más amplio respecto a otros trabajos que se venían realizando.

También fue muy positiva la regularización y ampliación del contrato, para los próximos cuatros años, de los servicios de jardinería en el Ayuntamiento de Ames, la consolidación de los trabajos que se realizan en el marco del Plan de Embellecimiento de Lugo 2022-2023, "Dito e Feito", y la consecución de la gestión y dinamización de los Huertos Urbanos de la misma ciudad, promovidos por la Diputación Provincial de Lugo. Además, el contrato de servicios existente con Ayuntamiento de Carballo sigue siendo el origen de un gran volumen de trabajo para Dixardín, llevando a cabo no solo el mantenimiento de los jardines, aspecto galardonado por el Certamen Vilas en Flor, sino también obras menores, talleres y actividades dirigidas a la vecindad.

En el campo de las actividades de formación y capacitación que oferta habitualmente Dixardín, destaca el proyecto conjunto con la Fundación Secretariado Gitano en el que se formó a 11 personas de los alrededores del Ayuntamiento, en tareas de mantenimiento de zonas verdes.



	 Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	2.079.090 €	419.891 €	124.478 €
2022	1.606.562 €	254.199 €	51.112 €

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

MEDIOAMBIENTE



12

Mujeres

54

Hombres

66

Total personas trabajadoras



74 %

Personas trabajadoras con discapacidad



Ames, Arzúa, Outes y Carballo (A Coruña)

4 centros de trabajo



ISO 9001 Sistema de gestión de calidad

ISO 14001 Sistema de gestión ambiental

Certificaciones



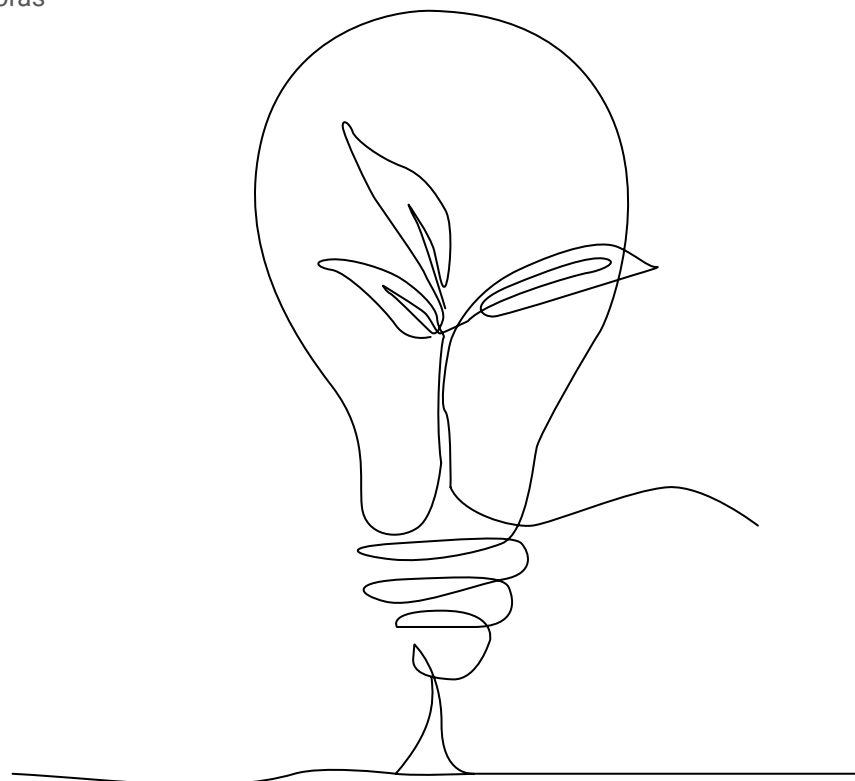
Otras cifras

+ 5 personas

trabajando con nosotros que en 2022

+ 630.000 m² de superficie trabajada,

14 % más que en 2022



4.2.3



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

2023

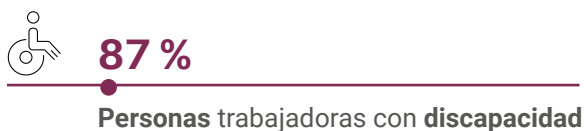
Tras los dos anteriores ejercicios alcanzando unos resultados históricos en la empresa, esta tendencia experimentó un freno durante el año 2023. A pesar de observarse un aumento del 17 % en la facturación de la línea de negocio de servicios prestados por la recogida y gestión de residuos, en el que el contrato de la gestión del papel-cartón del Ayuntamiento de Santiago de Compostela tiene un peso significativo, la línea de actividad vinculada a la venta de materiales ha sufrido un descenso del 37 %, principalmente por causa de la volatilidad a la baja de los precios. Esta última realidad condicionó el resultado final del ejercicio económico. Como dato relevante hay que destacar que, derivado del aumento de los servicios prestados, Coregal ha incrementado en 17 personas el número de puestos generados respecto a 2022.

Ante la situación de incertidumbre que arrastra la dependencia de los precios de los materiales, y la provocada por la aplicación de las nuevas obligaciones legales, Coregal sigue trabajando en la diversificación de las líneas de negocio, apostando por acometer inversiones dirigidas al granceado de plástico reciclado en su ecoplanta de Mos (Pontevedra) y por la tecnificación de contenedores a través de la sensotrónica para ofrecer mejores servicios a su clientela.

También sigue consolidándose la línea de sensibilización y campañas medioambientales en municipios como A Coruña o Carballo, esperando ampliar este tipo de actividad durante el año 2024.

A finales de 2022 Coregal instaló placas fotovoltaicas en las ecoplantas de Boiro y Santiago de Compostela, lo que está permitiendo un nivel de autoconsumo energético de aproximadamente el 35 % y 34 %, respectivamente.

	 Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	8.935.260 €	532.125 €	1.005.760 €
2022	9.663.590 €	826.522 €	998.210 €





Santiago de Compostela, Boiro, Carballo (A Coruña) y Mos (Pontevedra)

4 ecoplantas



11

Puntos limpios gestionados en municipios

ISO 9001 Sistema de gestión de calidad

ISO 14001 Sistema de gestión ambiental

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



Certificaciones



Otras cifras

Durante 2023 se gestionaron

37.577,36 t de residuos

Parque de vehículos de **59 camiones**



4.2.4



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

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

2023

El año 2023 fue un año de continuidad en Trameve, demostrando la estabilidad que ha caracterizado su actividad, así como ser uno de los negocios de referencia en la venta de piezas de recambio en los alrededores de Santiago de Compostela. Prueba de ello es el incremento que se ha producido en este año en su volumen de facturación, un 5 %.

Durante 2023 Trameve incorporó a 2 personas que vinieron a reforzar el área de taller y labores comerciales con dos perfiles de dilatada experiencia en el sector de la automoción. En lo

que respecta a las inversiones, la empresa está inmersa en la apuesta por la automatización de procesos y la digitalización, trabajando en la actualización del ERP, de manera que no solo mejore y haga más eficaz los procesos administrativos y económicos internos, sino que aporte un salto cualitativo en la gestión de stock de piezas y materiales a la venta.

Fruto de su trabajo y de la solidez de su trayectoria, Trameve fue reconocida por Ayuntamiento de Santiago de Compostela con el premio a la "Excelencia empresarial Axenda Urbana 2030" en la categoría de "Boas Prácticas de Empresa de Economía Social".

	 Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	534.303 €	125.336 €	25.501 €
2022	506.604 €	139.912 €	10.708 €



12

Hombres

12

Total personas trabajadoras



92 %

Personas trabajadoras con discapacidad



Santiago de Compostela

1 centro de trabajo



ISO 9001 Sistema de gestión de calidad
ISO 14001 Sistema de gestión ambiental

Certificaciones



Otras cifras

12.227 piezas vendidas
(11 % más que en 2022)



MEDIOAMBIENTE

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

Esta es una línea de negocio que surge a partir de la experiencia y conocimiento que se tiene en el Grupo empresarial del sector del automóvil, y que motiva la apuesta y potenciación de nuevas estrategias de negocio, lanzándose Cualicar como marca diferenciada, de la que obtener más rentabilidad al dotarla de mayor visibilidad.

2023

Cualicar nace en el 2019 y, tras los primeros años de actividad que coinciden con los de mayor incidencia de la pandemia por Covid-19, pudo ir asentando su actividad empresarial en el mercado obteniendo, en el 2023, resultados positivos, al igual que en el ejercicio económico anterior, pese a una bajada de ventas.

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

Cualicar sigue apostando por una cuidada selección de los vehículos que pone a disposición de su clientela, así como por continuar mejorando su visibilidad de marca en las redes sociales y por flexibilizar y digitalizar sus canales de venta. Fruto de esta apuesta, un

71 % de los vehículos vendidos se marcharon fuera de Galicia. También hay que destacar que, aunque se siguen ofertando diferentes tipologías de vehículo, la mayor parte de las ventas registradas son vehículos y furgonetas comerciales.

	Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos
2023	547.204 €	23.702 €
2022	954.273 €	49.790 €



1

Mujeres

1

Total personas trabajadoras



Santiago de Compostela

1 centro de venta



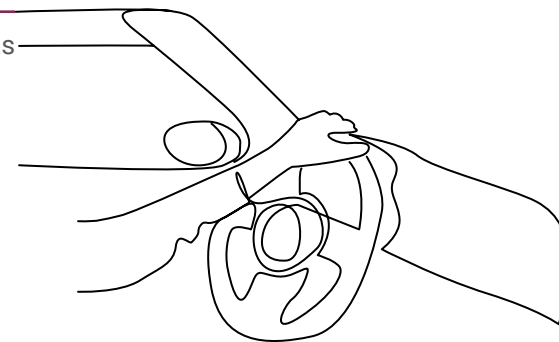
Otras cifras

Vehículos vendidos 21

(- 48 % en comparación con 2022)

Ventas realizadas fuera de Galicia 71 %

AUTOMOCIÓN



4.2.6

grafinco

UN PUNTO DE IMPRESIÓN

Grafinco está especializada en **diseño e impresión** y posee una amplia gama de productos gráficos entre los que se incluyen el troquelado e impresión de *packaging* de pequeño formato, este último está teniendo una gran acogida por parte de la clientela. 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 la clientela, unida a una larga trayectoria en el sector, son la base para alcanzar el mejor resultado: desde la idea inicial hasta la impresión final.

2023

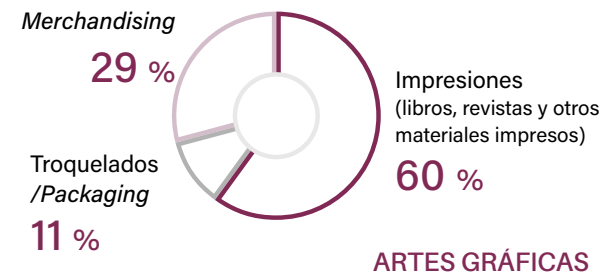
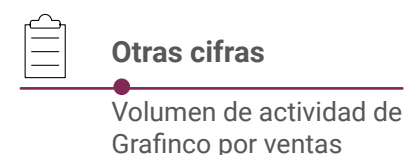
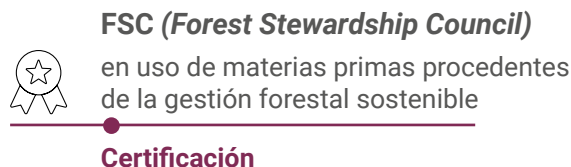
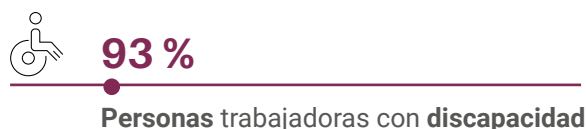
Grafinco mantiene la tendencia positiva del año anterior, alcanzando el equilibrio de resultados en un contexto en el que se sigue notando la subida de precios de los materiales. Esta evolución también se observa en el incremento de ventas en la actividad de impresión (13 %) y en la de troquelado y *packaging* (11 %), línea que ya había crecido durante el 2022 un 32 %.

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

El impulso de esta última representa la apuesta de la empresa por la diversificación de los servicios. En este sentido, una de las inversiones realizadas durante el año 2023 fue la adquisición de una mesa de impresión en plano que está

permitiendo ofrecer nuevos productos y ampliar cartera de clientes. También se reforzó el área de diseño con la incorporación de una persona, aumentando el cuadro de personal hasta 14 personas.

	 Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	933.729 €	7.254 €	104.104 €
2022	898.823 €	89 €	2.129 €





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

2023

En la actualidad Accede Social está realizando 29 rutas regulares de transporte adaptado distribuidas en la comarca de Lemos y en el área de Vigo y O Baixo Miño (Pontevedra), todas vinculadas al contrato con Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar. A pesar de que Accede Social realiza también servicios discrecionales a otros clientes, son las rutas regulares las que suponen la principal fuente de ingresos de la actividad empresarial.

Durante el 2023 se actualizó el Convenio colectivo de transportes, ofreciendo un incremento salarial de un 13,3 % para la mayoría del personal trabajador de Accede Social. Esta actualización, si bien positiva, trajo consigo un aumento de la partida salarial en un 25 %, y la imposibilidad de repercutir esta nueva situación a los precios del contrato durante ese ejercicio, lo que explica la bajada en el balance anual respecto al 2022.

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

Aun así, Accede Social sigue invirtiendo en renovar su flota, ya que el número de servicios también sigue aumentando, y durante el 2023 se recibieron dos nuevas matriculas aumentando hasta 35 el número de vehículos que conforman su parque.



	 Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	1.670.953 €	61.941 €	95.829 €
2022	1.498.609 €	222.010 €	243.562 €



35

Mujeres

43

Hombres

78

Total personas trabajadoras



81 %

Personas trabajadoras con **discapacidad**



Santiago de Compostela y Mos

2 centros de trabajo



Otras cifras

Desplazamientos en las diferentes rutas
86.300 anuales

Personas beneficiarias del transporte adaptado **381**

Parque **35 vehículos**

TRANSPORTE DE PERSONAS

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 "For & From"**. Está compuesto por las marcas Massimo Dutti, Tempe y Pull & Bear. En ellas se **comercializa ropa, calzado y complementos**.

2023

Más allá de la propia actividad como *retailer*, y de la priorización en la empleabilidad de las personas con discapacidad, la tienda de Integratex localizada en Ferrol tiene una característica especial respecto a los otros dos espacios de venta de Allariz (Ourense), ya que se abrió como una tienda-escuela dirigida a la capacitación de personas con mayores dificultades de empleabilidad. Desde la apertura de esta tienda en el 2016, han sido 26 personas (20 mujeres y 6 hombres) las que han pasado por este Programa, y en la actualidad 11 de ellas forman parte del equipo de Integratex. Es importante subrayar que también se trabaja con las familias para ofrecer un apoyo integral a aquellas personas que más lo pueden necesitar, generando un valor percibido mucho más allá del

propio salario, a través del servicio de respiro y la promoción de la autonomía que se ofrece.

En el plano económico, Integratex mantuvo unos volúmenes de ventas muy similares a los

del año 2022, lo que refleja la estabilización y consolidación de la recuperación tras los períodos de más afectación de la pandemia por causa del Covid-19.

	Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	1.354.905 €	112.773 €	0 €
2022	1.351.947 €	99.080 €	17.786 €



21

Mujeres

4

Hombres

25

Total personas trabajadoras



96 %

Personas trabajadoras con discapacidad



Ferrol (A Coruña) y Allariz (Ourense)

3 tiendas (1 en Ferrol y 2 en Allariz)



RETAIL TEXTIL



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 (IGP), así como **otros productos de repostería** en distintos tamaños y formatos, atendiendo a las necesidades de la clientela.

2023

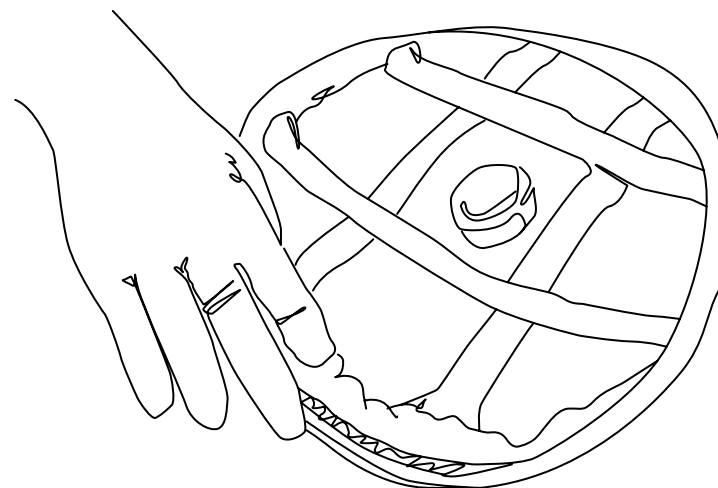
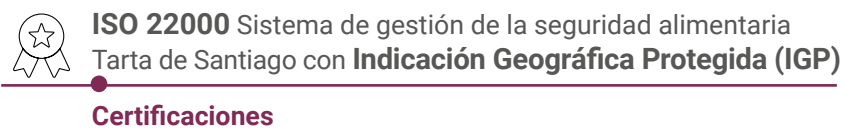
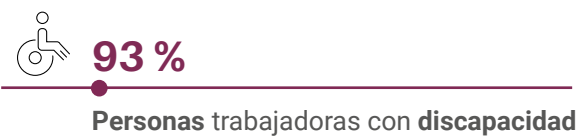
Hornos de Lamastelle alcanzó en el 2023 unos muy buenos resultados, fruto del trabajo y tendencias positivas de los ejercicios anteriores. Este aumento porcentual, tanto en la facturación (27 %) como en el resultado del ejercicio (162 %), se produjo principalmente por el aumento de la cartera de clientes, así como por la variedad de referencias vendidas. Se observa un incremento de la facturación, tanto en la línea de negocio de reparto de proximidad (20 %), como en el canal HORECA (25 %) y en las grandes superficies (40 %). Este aumento en las

ventas y en la producción ha propiciado también la contratación de nuevo personal, 16 personas más que al final del ejercicio anterior.

Una de las apuestas de Hornos de Lamastelle en los últimos años es trabajar en la diversificación de productos. De este modo, se ha logrado ampliar el Catálogo de producto vendido con nuevos sabores de empanada. Además, se crearon nuevos productos con base de masa de hojaldre, empanadillas y, en la línea dulce, la tarta de queso. Este último producto fue presentado en la Feria InterSICOP, Salón Internacional de Panadería, Pastelería, Heladería, Café y Equipamiento (IFEMA, Madrid).

Hay que destacar también un ajuste en los costes de producción de un 1,5 % que, a simple vista, puede parecer poco representativo, pero es reflejo de la búsqueda de la mejora continua de los procesos productivos que se desarrollan en la fábrica. En este sentido, destaca también un proyecto cofinanciado con el apoyo de la Fundación Carrefour, que ha posibilitado abordar la renovación y tecnificación de los silos de almacenamiento de harina, permitiendo grandes avances tanto en la eliminación de paradas de producción, como una mayor eficiencia en el uso de la materia principal, sentando las bases de mejoras futuras en lo que concierne a la gestión del residuo orgánico.

	 Cifra de negocio	Resultado antes de impuestos	Inversiones realizadas
2023	8.045.517 €	1.010.976 €	394.227 €
2022	6.329.072 €	382.620 €	108.402 €



4.3

UNA VISIÓN GENERAL DEL AÑO PARA COGAMI EMPRESARIAL



■ COGAMI Empresarial continúa en la senda del crecimiento, afianzando sus actividades económicas y siendo referente como creador de empleo para personas con discapacidad en Galicia.



■ Diversificación de sectores de actividad, ampliación de catálogo de productos y servicios y apuesta por la calidad, la sostenibilidad y la competitividad son algunas de las claves de la consolidación de las empresas del Grupo.



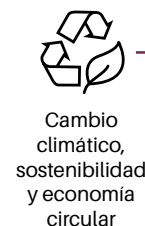
■ COGAMI Empresarial contribuye a la creación de empleo a través de las distintas Unidades de Negocio generando valor social y ofreciendo oportunidades para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

PRINCIPALES RETOS EXISTENTES EN EL MERCADO



Resiliencia en escenarios de incertidumbre

La inestabilidad de los mercados en situaciones de tensión geopolítica y conflictos armados, el incremento del coste de distribución y de las materias primas o la inflación, y la consiguiente pérdida de poder adquisitivo de las familias, son algunos de los factores que condicionan el crecimiento económico y el desarrollo empresarial, en un escenario que se prevé cada vez más inestable y sometido a crisis puntuales (territoriales, económicas, medioambientales o sanitarias, entre otras).



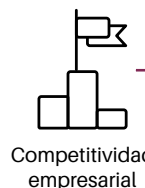
Cambio climático, sostenibilidad y economía circular

Cambios normativos, aprobación de nueva legislación e incremento en las exigencias normativas y demandas sociales son algunas de las características de una nueva realidad en la que la naturaleza, el medioambiente y el entorno cobran protagonismo en aras de asegurar un futuro para el planeta y la sociedad en el que cada decisión cuenta y es necesario sumar esfuerzos y compromisos reales para garantizar su sostenibilidad.



Digitalización y nuevas tecnologías

La estructura y la infraestructura de la actividad económica global está sufriendo una profunda transformación en la denominada era digital, por lo que la formación, información y comunicación empresarial vienen adaptándose al mundo tecnológico, en constante evolución. Esta revolución es la que está permitiendo optimizar recursos, mejorar procesos, garantizar la competitividad y maximizar beneficios.



Competitividad empresarial

La incertidumbre en los mercados económicos y las consecuencias de la situación de pandemia sanitaria vivida, trajeron consigo un aumento de la competitividad en el mercado, obligando a una mayor flexibilidad e innovación frente a los cambios y con respuestas adecuadas a las demandas existentes.

OPORTUNIDADES PARA COGAMI EMPRESARIAL



Posicionamiento como Grupo de COGAMI Empresarial: estabilidad financiera y creación de empleo

El balance de cuentas de todas las empresas del Grupo empresarial muestra datos positivos tanto en facturación como en el resultado del ejercicio económico. COGAMI Empresarial sigue creciendo y consolidándose, permitiendo así dar respuesta a su objeto social, generar empleo, oportunidades y valor para las personas con discapacidad en Galicia. Son 8, de las 9 empresas que componen el Grupo empresarial, las que incrementaron el número de personas contratadas en comparación con 2022, llegando a los 541 puestos de trabajo generados. De esta forma, el Grupo empresarial puede hacer frente de manera conjunta y solidaria al contexto incierto que atraviesa la economía a nivel global.



Sostenibilidad y compromiso con el entorno

En los últimos años, COGAMI Empresarial está avanzando hacia la integración de la perspectiva ambiental en su cultura organizativa y de trabajo, prueba de ello es la presente Memoria, que se viene haciendo desde el año 2020, el cálculo de la huella de carbono y la apuesta por las energías limpias con la instalación de paneles solares en las plantas de Coregal, o el objetivo recogido en el Plan Estratégico 2023-2026 de COGAMI de establecer un Plan de Acción de sostenibilidad ambiental para los próximos cuatro años. Además, empresas como Coregal, Dixardín o Trameve tienen en su propio origen el compromiso y mejora del entorno, bien sea desde la perspectiva de la gestión de los residuos, la conservación de espacios verdes o la circularidad.



Innovación digital y mejoras de equipamiento y procesos

Aprovechar la tecnología y las innovaciones para mejorar la vida de las personas es una máxima de la actividad de COGAMI Empresarial, tanto en sus procesos productivos como de prestación de servicios, así como en la formación continua de las personas trabajadoras. De ahí las inversiones realizadas por empresas como Coregal, Hornos de Lamastelle, Grafinco o Accede Social en la actualización y mejora de sus activos para la producción y prestación de servicios. También, empresas como Trameve y Cualicar trabajan continuamente en fortalecer sus canales de venta digitales.



Oferta más atractiva con novedades en productos y servicios

Las empresas que conforman COGAMI Empresarial tienen una visión innovadora y de mejora continua, así como de vigilancia normativa y de atención a las demandas del mercado, siendo siempre un objetivo el lanzamiento de nuevos productos y servicios de calidad. Grafinco, con un nuevo servicio de *packaging* para pequeño formato, Coregal con la digitalización de contenedores, o los nuevos productos dulces y nuevos sabores de empanada en Hornos de Lamastelle son algunos ejemplos de esta visión.

ALGUNOS DE LOS MOMENTOS MÁS DESTACADOS

FEBRERO



- **Hornos de Lamastelle** presenta en la Feria InterSICOP (IFEMA, Madrid) su amplia y variada gama de productos.

Las gerencias de las iniciativas de **COGAMI Empresarial** participan en el Programa "Generación Digital Pymes: Equipos Directivos" con el fin de seguir avanzando en la transformación digital de sus actividades.

ABRIL

- **Coregal** lleva a cabo un proyecto piloto de motricidad laboral para mejorar la ergonomía de trabajo de 15 personas trabajadoras de la ecoplanta de Santiago de Compostela.



AGOSTO



- **Grafinfo** adquiere una nueva máquina para impresión en plano con la que seguir ampliando su Catálogo de servicios.

OCTUBRE



- **Dixardín** comienza el contrato de gestión y dinamización de los Huertos Urbanos, promovidos por la Diputación Provincial de Lugo.

DICIEMBRE



- **Galega de Economía Social** recibe el **Sello Empresa Responsabilizate** tras participar en este Programa promovido por la Xunta de Galicia y que reconoce a los agentes creadores de valor compartido y comprometidos con los criterios Ambientales, Sociales y de buena Gobernanza (ASG).

2023

MARZO

- Se aprueba el **Plan Estratégico 2023-2026 de COGAMI**, hoja de ruta de la Organización que sirve de herramienta guía en el cumplimiento de nuestra Misión y Propósito de alcanzar la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

JULIO

- **Trameve y Coregal** renuevan sus páginas webs poniendo en valor la sostenibilidad y el impacto social positivo que generan.

SEPTIEMBRE



- El Ayuntamiento de Ames encarga a **Dixardín** el mantenimiento de los espacios verdes para los próximos cuatro años.

NOVIEMBRE

- El Ayuntamiento de Carballo renueva el reconocimiento de "3 flores de honra" en el Certamen Vilas en Flor por la mejora del espacio verde urbano, gestionado por **Dixardín**.



- **Coregal y Hornos de Lamastelle** reciben el reconocimiento de los Indicadores de Ardán como Empresa Generadora de Riqueza y Empresa Bien Gestionada, respectivamente.

4.5

PLAN ESTRATÉGICO 2023-2026 DE COGAMI: UN TIEMPO NUEVO QUE PONE EL FOCO EN LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL, ECONÓMICA Y AMBIENTAL

Durante el 2023 se aprobó el **Plan Estratégico 2023-2026 de COGAMI**, que será la hoja de ruta para toda la Organización a la hora de abordar nuestra **Misión**, definida como la defensa y promoción de los derechos de las

personas con discapacidad, la transformación social, el fortalecimiento del asociacionismo, la generación de oportunidades de empleo y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad en todo el territorio de Galicia, y nuestro **Propósito** de conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Este nuevo Plan se aprueba tras el proceso de reflexión estratégica y participativa llevado a cabo durante el año 2022, y que tuvo como resultado la elaboración del Plan Estratégico que pone a la persona en el centro, sin olvidarse

de la sostenibilidad económica necesaria para la consecución de nuestros fines, y la responsabilidad ambiental respecto a nuestras actividades. En este sentido, el camino a avanzar durante los próximos cuatro años se articula alrededor de cuatro retos, tal y como se muestra en el gráfico de esta página.

De este modo, en todos los ámbitos de COGAMI **seguiremos trabajando en la mejora continua de los productos y servicios** que ofrecemos tanto a las personas con discapacidad que representamos, como a su entorno afectivo, entidades miembro, profesionales, clientela y sociedad en general.



DIXARDÍN ES EJEMPLO DE COMPROMISO CON LA DINAMIZACIÓN COMUNITARIA A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE LOS HUERTOS URBANOS DEL PASEO DO RATO EN LUGO

Dentro de las líneas que Dixardín realiza en la gestión y mantenimiento de los espacios verdes públicos, la divulgación y la sensibilización ambiental, así como el trabajo y establecimiento de redes con la vecindad y entidades locales, forma parte de su labor habitual.

El último ejemplo que refleja esta disposición al trabajo con la comunidad es la consecución del contrato para la gestión y dinamización de los Huertos Urbanos, promovidos por la Diputación Provincial de Lugo.

Este espacio situado en el Parque do Paseo do Rato cuenta con 8.000 m²; 150 parcelas de huertos que acogen a cerca de 1.500 personas como usuarias directas. El alcance de esta iniciativa es elevado porque, aunque cada parcela es trabajada solo por tres o cuatro personas, algunos de estos espacios están vinculados a diez entidades sociales locales, lo que aumenta la participación notablemente.

[2-4, 2-6]

En el marco de este servicio Dixardín también se ocupa del mantenimiento de los huertos, de ofrecer formación a la ciudadanía en horticultura ecológica y cuidado de los terrenos. Esto forma parte del itinerario pedagógico anual continuo y que ofrecerá, por lo menos, 250 horas de formación gratuita cada año. De octubre a diciembre de 2023 fueron 50 las horas de formación ofertadas.

Otro de los objetivos de este proyecto es la generación de sinergias y colaboraciones con otras entidades, tanto de ámbito social,

educativo o tejido empresarial, para la puesta en valor de los huertos. Ejemplo de esto fueron las 4 personas alumnas en prácticas procedentes del Curso de formación de Auxiliar en servicios técnicos de horticultura y viveros, en el marco del Programa Incorpora SEPE - Fundación "la Caixa".

Dixardín también será la encargada de gestionar los recursos materiales y la maquinaria que la Diputación Provincial de Lugo facilite para los trabajos de cultivo de los huertos, además de organizar el uso de los espacios y la atención a las distintas personas usuarias.



Hortos Urbanos de la Diputación de Lugo

ACCEDE SOCIAL CONTINÚA CON EL SERVICIO DE TRANSPORTE ADAPTADO DEL CONSORCIO GALEGO DE SERVICIOS DE IGUALDADE E BENESTAR Y APUESTA POR LA IGUALDAD PROMOCIONANDO LA INCLUSIÓN DE MUJERES EN EL EQUIPO DE CONDUCCIÓN

Accede Social, iniciativa de transporte de personas en vehículos adaptados, continúa con su Plan de Igualdad, promocionando a personas como Patricia Castelo. Su primer contacto con la empresa fue a través de unas prácticas tras finalizar un Curso de Auxiliar de transporte impartido por la Xunta de Galicia.

Patricia empezó a trabajar cubriendo las rutas del Centro de día de mayores de Tomiño y, como recoge el Plan de Igualdad de la empresa, se le ofreció la posibilidad de obtener el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) de transporte por carretera y entrar a formar parte del equipo de profesionales de la conducción. Tras la aceptación de la propuesta, ahora es la encargada de trasladar a las personas mayores del Centro de día del Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar que gestiona COGAMI en Tomiño.

El 31 de mayo de 2023 finalizaba la fecha estipulada por el concurso reservado que ganó Accede Social, el Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social de COGAMI Empresarial dedicado al transporte adaptado de personas.

Hay que destacar que el Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar de la Xunta de Galicia renovó por dos años más el servicio que Accede Social venía prestando en el marco de un concurso reservado, con fecha de inicio de 1 de junio de 2023.

La nueva adjudicación refuerza con 2 rutas adicionales el recorrido que se realiza en los

Centros de día de Baiona y Vigo-Valadares, llegando a cubrir 29 rutas con los 35 autobuses de los que dispone.

Accede Social se encarga también del transporte de personas de los Centros de día de mayores en Pobra de Brollón, Chantada, Monforte de Lemos y Pantón, en la provincia de Lugo. En la provincia de Pontevedra, además de Vigo, también presta el servicio en Mondariz, Pontearreas y Redondela; en la zona de O Baixo Miño comprende el desplazamiento de los Centros de As Neves, Baiona, O Porriño y Tomiño.



Persona trabajadora de Accede Social

4.8

GRAFINCO AMPLÍA SU CATÁLOGO DE PRODUCTOS APOSTANDO POR EL *PACKAGING* DE PEQUEÑO FORMATO, BAJO CRITERIOS DE CALIDAD Y COMPETITIVIDAD

Grafinco, como parte de su proceso de aumentar cartera de clientes y diversificar producto, sigue ampliando servicios en la oferta vinculada al *packaging* y embalaje, línea por la que comenzó a apostar en 2021 con la compra de maquinaria para ofrecer *packaging* de pequeño formato y que, durante el 2023, se reforzó con la adquisición de una impresora en plano, que permite personalizar diferentes tipos de cajas, embalajes o bolsas de papel.

Para este proceso se usan además tintas de base de agua, con lo que se está dando respuesta a las demandas del mercado ofreciendo soluciones de alta calidad y, al mismo tiempo, respetuosas con el medioambiente.

De esta forma, sigue cogiendo peso la línea de actividad de *packaging* y troquelado que ya supone un 11 % sobre la facturación total de la empresa.



Ejemplos de *packaging* de Grafinco

30 AÑOS DE COREGAL: HACIA LA MODERNIZACIÓN MEDIANTE LA EFICIENCIA Y DIGITALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS

En 2023 Coregal conmemoró su treinta aniversario. Con el paso del tiempo, este Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social fue creciendo y diversificando sus servicios de gestión de residuos, tanto a cliente público como privado, lo que le lleva hoy en día a ser la empresa de COGAMI Empresarial con más personas trabajadoras.

En la actualidad, Coregal se encuentra en pleno avance en la automatización y digitalización, creando alianzas con diferentes socios tecnológicos para ofrecer mejores servicios a su clientela ante el gran reto de la gestión de residuos, que requiere máquinas más eficaces que descarguen el trabajo físico de las personas. Por eso, algunas de las nuevas incorporaciones son los sistemas digitales instalados en los vehículos que sirven tanto para tenerlos localizados como para situar las rutas y puntos de recogida, además de indicar cómo efectuar esas recogidas.

Con el objetivo de reducir la huella de carbono de sus servicios, Coregal también está en el proceso de incorporación de vehículos híbridos y de gas que reduzcan el impacto de la actividad.

Por otro lado, a lo largo de este último año se pudo percibir el impacto positivo que supuso

la instalación de placas solares en los centros de Santiago de Compostela y Boiro (A Coruña) a finales del año 2022 y que, en los días de sol, llegan a cubrir el 60 % del consumo de las ecoplantas de gestión de residuos. Está previsto seguir avanzando en esta línea e instalar placas solares también en los centros de Mos (Pontevedra) y Carballo (A Coruña).



Contenedor inteligente Coregal

4.10

HORNOS DE LAMASTELLE CONTÓ CON EL APOYO DE LA FUNDACIÓN CARREFOUR PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE SUS PROCESOS DE FABRICACIÓN

Durante el año 2023, Hornos de Lamastelle afrontó la renovación de sus silos en los que almacena la harina, su principal materia prima, por otros más modernos y eficientes. Este nuevo equipamiento de dos silos interconectados y que, de forma independiente y automatizada, pueden alimentar las líneas de producción de de los dos talleres de fábrica trajo consigo varios impactos positivos en la operativa del día a día.

En primer lugar, se redujeron a cero las paradas por mantenimiento, permitiendo aumentar la productividad anual de la planta. En segundo lugar, bajaron a la mitad las veces que un camión debe suministrar la materia prima, con la consecuente disminución de las emisiones de esta actividad. Además, se eliminó el uso de sacos de harina durante los tiempos de mantenimiento, proceso poco eficiente y que implicaba cargas de peso para algunas de

las personas trabajadoras. Por último, esta nueva infraestructura fue colocada fuera de los talleres de fabricación, ganando espacios muy necesarios en la planta para la instalación de nueva maquinaria en un futuro.

Este proyecto contribuyó a la reducción de un 1,5 % de los costes de fabricación y a alcanzar los buenos resultados obtenidos por la empresa en este ejercicio económico del año 2023. Esta inversión, que superó los 160.000 euros, estuvo cofinanciada por la Fundación Carrefour en un 65 % y alineada con su compromiso de promover el acceso a comida saludable y sostenible para la población más vulnerable.



Nuevos silos de harina en las instalaciones de Hornos de Lamastelle



CAPÍTULO

Nuestras
personas

NUESTRAS PERSONAS

La Misión última de COGAMI Empresarial es la de generar y ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad en Galicia, partiendo de la visión de que el empleo es el pilar fundamental para fomentar la inclusión en todos los ámbitos sociales. Por lo tanto, nuestro compromiso social y humano es el de trabajar para generar valor para las personas que trabajan con nosotras y nosotros, en términos de estabilidad, formación continua, conciliación y posibilidad de desarrollo de un proyecto vital ligado a nuestra Organización.

Por eso, nos esforzamos a diario en promover ambientes inclusivos y por establecer alianzas que favorezcan el desarrollo profesional de todas las personas en igualdad de condiciones. Además, prestamos apoyo y buscamos adaptar las tareas según las necesidades específicas de cada persona trabajadora.

El objetivo de COGAMI Empresarial es tener presencia en todo el territorio gallego, así como generar y consolidar empleo en las áreas rurales de Galicia. Hoy en día, la presencia de nuestras actividades tiene un peso destacado en la provincia de A Coruña, siendo menor en las otras tres, aunque con expectativas de continuar creciendo y asentándose en esas provincias.

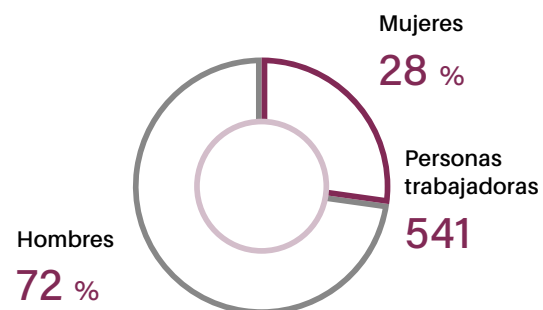
Empresa	Distribución por áreas geográficas de trabajo	Personas trabajadoras
Accede Social	Oficinas centrales (Santiago de Compostela, A Coruña)	2
	Servicio Comarca de Lemos (Lugo)	20
	Servicio Área de Vigo y O Baixo Miño (Pontevedra)	56
	Total Accede Social	78
Alentae	Fábrica (Bergondo)	1
	Total Alentae	1
Coregal	Ecoplanta de Mos (Pontevedra)	49
	Ecoplanta de Boiro (A Coruña)	55
	Ecoplanta de Carballo (A Coruña)	40
	Ecoplanta de Santiago de Compostela (A Coruña)	64
	Total Coregal	208
Cualicar	Concesionario de Santiago de Compostela (A Coruña)	1
	Total Cualicar	1
Dixardin	Centro de trabajo de Carballo (A Coruña)	15
	Centro de trabajo de Arzúa (A Coruña)	8
	Centro de trabajo de Outes (A Coruña)	4
	Oficinas centrales y Centro de trabajo de Ames (A Coruña)	39
	Total Dixardin	66
Galega de Economía Social	Oficinas centrales (Santiago de Compostela, A Coruña)	28
	Total Galega de Economía Social	28
Integratex	Tienda PULL&BEAR (Ferrol)	9
	Tienda MASSIMO DUTTI (Allariz, Ourense)	11
	Tienda TEMPE (Allariz, Ourense)	5
	Total Integratex	25
Grafinco	Imprenta (Lugo)	14
	Total Grafinco	14
Hornos de Lamastelle	Reparto de mercancía (A Coruña)	6
	Tienda (A Coruña)	7
	Fábrica (Oleiros, A Coruña)	95
	Total Hornos de Lamastelle	108
Trameve	Nave y tienda (Santiago de Compostela)	12
	Total Trameve	12
TOTAL		541



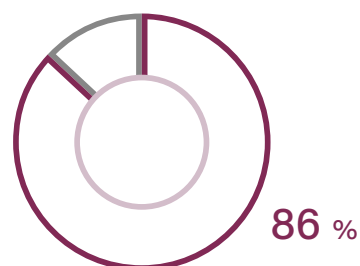
PORCENTAJE DE DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS POR PROVINCIA

5.1

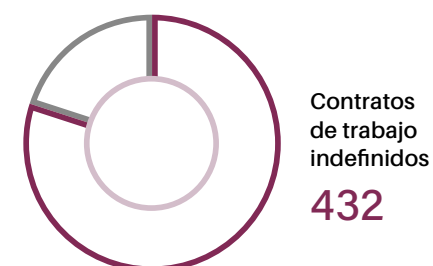
EMPLEO Y DIVERSIDAD, PRINCIPALES CIFRAS



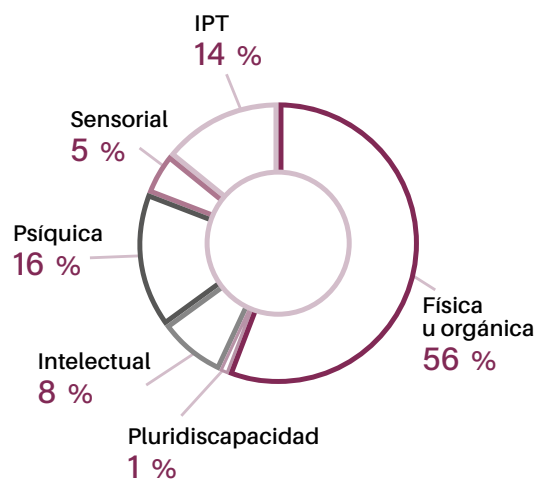
PERSONAS TRABAJADORAS
SEGÚN SEXO



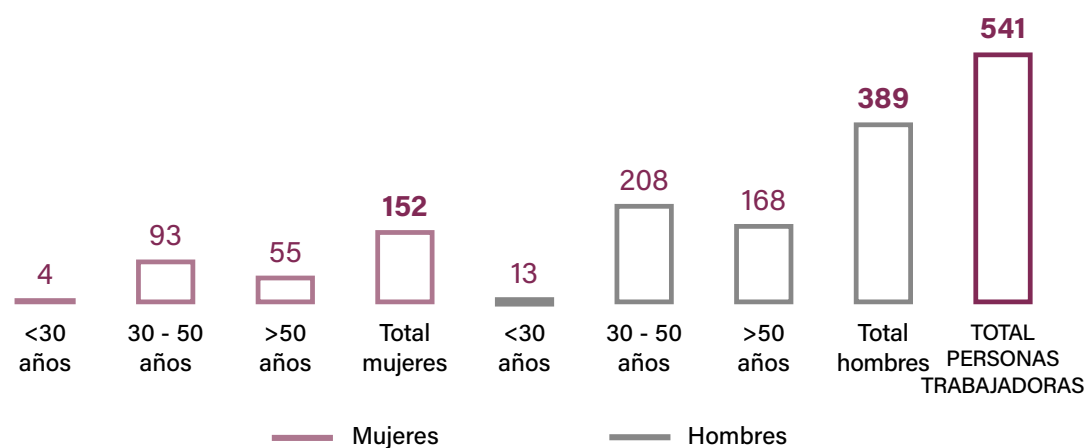
PERSONAS TRABAJADORAS
CON DISCAPACIDAD



PERSONAS TRABAJADORAS
CON CONTRATOS INDEFINIDOS



TIPOLOGÍA DE DISCAPACIDAD DE
LAS PERSONAS TRABAJADORAS



PERSONAS TRABAJADORAS POR RANGO DE EDAD

5.2

CREACIÓN DE EMPLEO Y NUEVAS OPORTUNIDADES

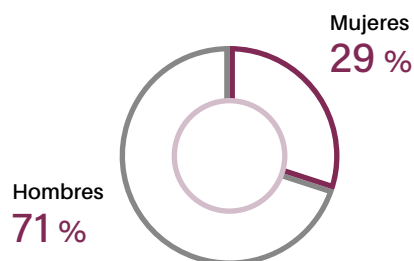
COGAMI Empresarial sigue siendo a día de hoy el principal empleador de personas con discapacidad en Galicia.

En términos globales, en 2023 experimentamos un notable crecimiento en la contratación de personas dentro de COGAMI Empresarial. A pesar del cese de la actividad de Alentae, pasamos de ser 500 personas en 2022 a 541 personas en 2023. Prácticamente todas las empresas del Grupo empresarial aumentaron su personal, aunque cabe destacar la contribución de Coregal y Hornos de Lamastelle a esta situación, ya que sus cuadros de personal crecieron un 9 % y 19 %, respectivamente.

En total fueron 100 las personas que empezaron a trabajar en COGAMI Empresarial por primera vez en el año 2023 y que, al acabar el año, seguían contratadas. De estas, el 82 % tiene una discapacidad reconocida, lo que nos permite seguir contribuyendo a nuestro compromiso con la inclusión, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en Galicia.

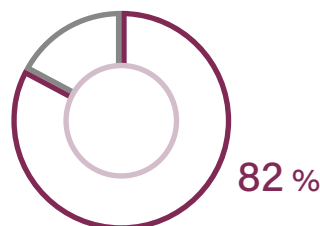


Trabajador en la tienda Integratex en Ferrol



100 nuevas incorporaciones

% DE NUEVAS INCORPORACIONES
SEGÚN SEXOS



% DE NUEVAS CONTRATACIONES
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Empresas de Cogami Empresarial	Personas trabajadoras 2022	Personas trabajadoras 2023
Accede Social	74	↑ 78
Alentae	8	↓ 1
Coregal	191	↑ 208
Cualicar	1	= 1
Dixardín	61	↑ 66
Galega de Economía Social	27	↑ 28
Grafinco	13	↑ 14
Hornos de Lamastelle	92	↑ 108
Integratex	22	↑ 25
Trameve	11	↑ 12
TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS	500	↑ 541



[2-6-d]

PUESTOS DE TRABAJO Y UNIDADES DE NEGOCIO

El grueso del personal de COGAMI Empresarial está conformado por el categorizado como personal operario³, un 74,3 %. El resto de la estructura de personal se distribuye entre personal técnico, mandos intermedios, con personal a cargo, y personal directivo. En esta última categoría se engloban: direcciones corporativas, vinculadas a la matriz del Grupo empresarial, gerencias⁴, de cada una de las iniciativas empresariales, y cargos de dirección en la estructura de cada empresa, de ser el caso.

Categorización por puesto en COGAMI Empresarial	Nº de personas
Personal directivo	12
Gerencias	8
Mandos intermedios	42
Personal técnico	77
Personal operario	402
TOTAL	541

³ 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 (Dixardín), personal conductor (Accede Social) o personal auxiliar administrativo.

[2-30-a, 2-20-a]

CONVENIOS Y SALARIOS

Sabiendo 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. Sin embargo, iniciativas como Galega de Economía Social o Coregal se acogen al convenio sectorial que les aplica por su actividad empresarial.

Hornos de Lamastelle, por su casuística particular, posee un convenio de empresa propio⁵.

La política salarial⁶ del Grupo empresarial se articula en base al convenio laboral de aplicación, a la valoración del desempeño correspondiente, a la experiencia y a la antigüedad de la persona trabajadora.

COGAMI Empresarial (Media salarial por categoría)			
Categoría Profesional	Mujeres	Hombres	Total general
Personal directivo	32.755,36 €	43.943,83 €	39.565,73 €
Mando intermedio	21.430,20 €	26.929,00 €	24.729,48 €
Personal técnico	17.353,62 €	17.737,74 €	17. 547,84€
Personal operario	9.457,02€	11.901,47 €	11.344,77 €
TOTAL GENERAL	13.244,53 €	13.981,49 €	13.778,60 €

⁴ 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, salvo en el caso de Trameve y Cualicar que recae sobre la misma persona.

⁵ En el Anexo 9.3 se recogen los convenios laborales de aplicación en cada una de las iniciativas empresariales de COGAMI Empresarial.

⁶ La política salarial del Grupo empresarial se articula en base al convenio de aplicación, a la valoración del desempeño correspondiente, a la experiencia y a la antigüedad de la persona trabajadora, siendo estas las variables que determinan las diferencias observadas en el cuadro salarial según categoría y sexo de la persona trabajadora.

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 campo, buscamos activamente impulsar medidas que mejoren la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas que trabajan en la Organización, con el objetivo de procurar 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 establece el Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia.

En el año 2023 el 16 % de las personas del Grupo empresarial optaron por una reducción de su jornada laboral.

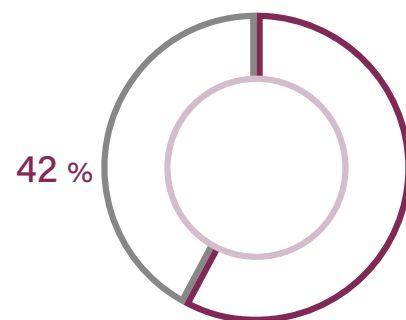
Además, durante el 2023 se consolidó la política de teletrabajo que comenzara como una prueba piloto en los últimos meses de 2022, y que se aplica a todo COGAMI. Todas las personas que lo deseen, y siempre que su puesto y tareas lo permitan, pueden acogerse a un día de teletrabajo a la semana.

Personas con jornada reducida durante 2023		
Mujeres	Hombres	Total
43	44	87

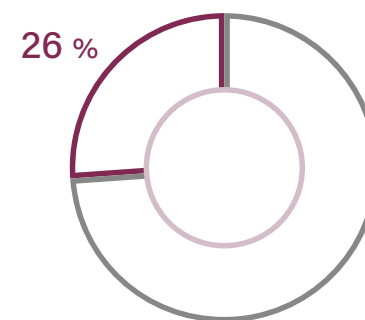


5.3

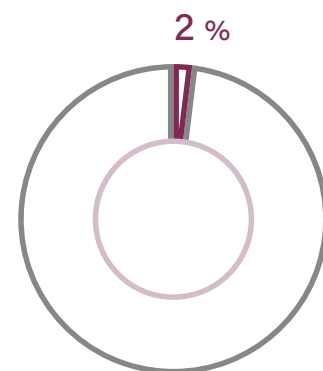
ALTO IMPACTO EN LOS COLECTIVOS MÁS VULNERABLES



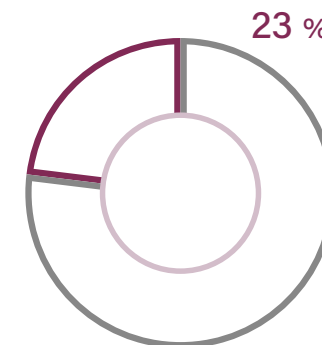
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MAYORES DE 50 AÑOS



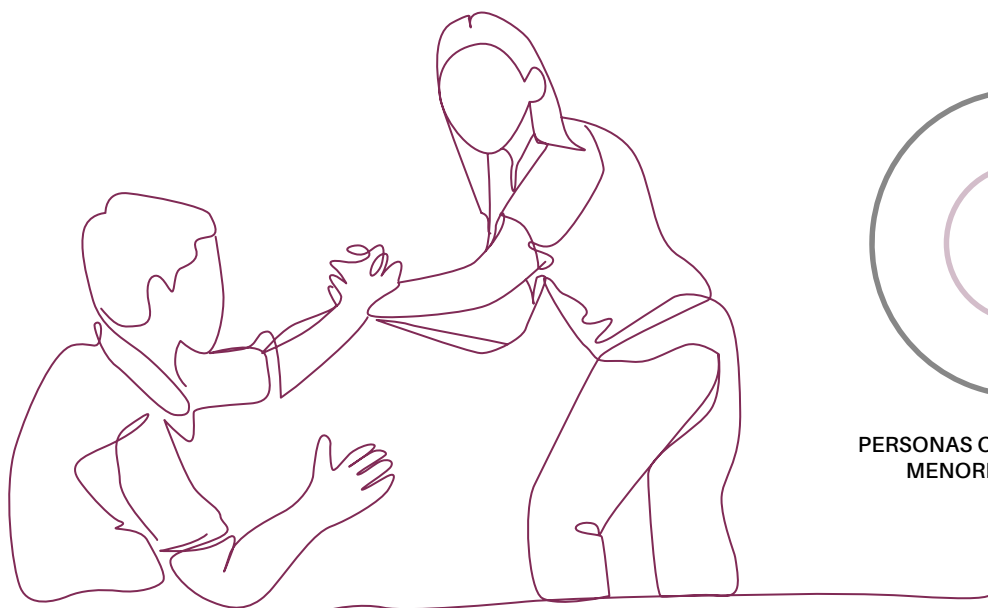
MUJERES CON DISCAPACIDAD



PERSONAS CON DISCAPACIDAD
MENORES DE 30 AÑOS



PERSONAS CON DISCAPACIDAD
PSÍQUICA O INTELECTUAL



5.4

FORMACIÓN

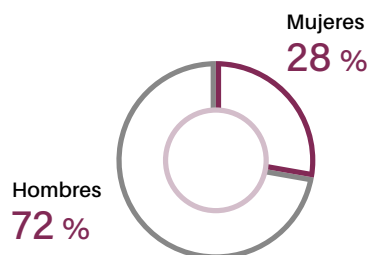
En COGAMI Empresarial la gestión y formación del talento son elementos fundamentales para promover la mejora continua. La formación no solo es importante para el crecimiento personal y profesional de las personas trabajadoras, ya que potenciar y actualizar competencias es clave para seguir siendo competitivos, sino que 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.

Durante el año 2023 se llevaron a cabo formaciones dirigidas a la gestión de equipos y procesos de digitalización e innovación, pensadas principalmente para personal directivo y mandos intermedios. Por otro lado, se apoyó la consecución y renovación de Certificados de Aptitudes Profesionales (CAP) para licencias de conducción de camiones y transporte de viajeros, así como cursos de manejo de carretilla elevadora y grúa hidráulica, a los que acudieron en su mayoría personal técnico u operario.

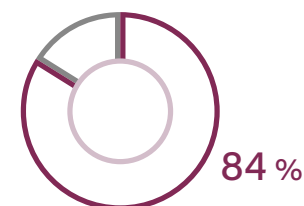
También se llevaron a cabo formaciones para fortalecer y actualizar competencias digitales para el manejo de diferentes herramientas, así como formaciones técnicas sobre jurisprudencia laboral y legislación ambiental. Por último, se están llevando a cabo sesiones de formación

para la prevención del acoso por razón de sexo que fueron impartidas a lo largo de todo el 2023 a personal directivo y mandos intermedios y técnicos, y está previsto seguir incidiendo en este aspecto en otros grupos de personas trabajadoras a lo largo del año 2024.

Personal trabajador COGAMI Empresarial	Media de horas de formación recibida ⁷	Total de horas de formación recibida
Personal directivo y gerencias	65,75 h ⁸	1.315 h
Mandos intermedios	10,49 h	440,5 h
Personal técnico	10,40 h	800,5 h
Personal operario	4,31 h	1.733 h



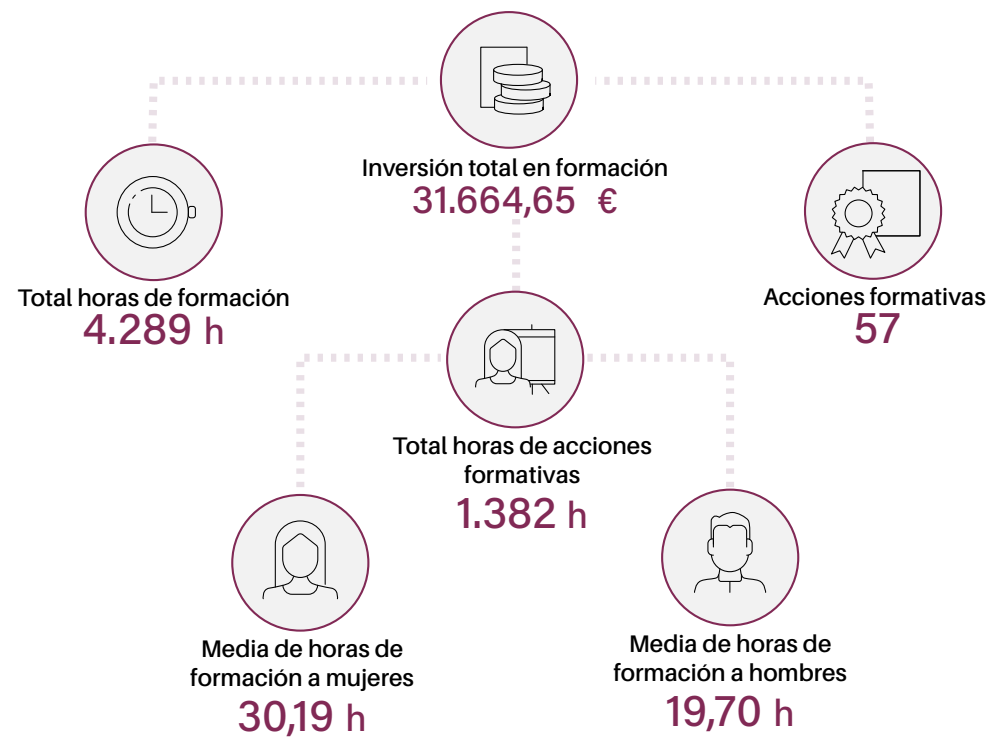
% DE PERSONAS ASISTENTES A LAS FORMACIONES



% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ASISTENTES A LAS FORMACIONES

⁷- El cálculo para la media de horas se realiza atendiendo a las fórmulas indicadas en el GRI 404-1: nº total de horas proporcionadas (sexo o categoría laboral) / nº total de personas empleadas (sexo o categoría laboral).

⁸- El alto índice de horas de formación a directivos fue debido a que todas las gerencias de COGAMI Empresarial participaron en la formación "Programa Generación Digital de PYMES" impulsada por la *Galicia Business School*, con una dedicación de 136 h. Esta situación puntual hizo que aumentara este índice respecto a años anteriores, en 2022 la media de horas de formación para esta categoría fue de 8,81 h.



5.5

IGUALDAD DE GÉNERO

Desde COGAMI Empresarial seguimos manteniendo nuestro compromiso con la igualdad, asegurando las mismas oportunidades de acceso al empleo y una retribución equitativa, mientras trabajamos en la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.

Durante el 2023 se produjo la renovación del Plan de Igualdad de Dixardín para 2023-2027 y quedó pendiente para aprobación, en el primer mes de 2024, la renovación del Plan de Igualdad de Coregal, también con una vigencia de cuatro años.

Todos los planes de igualdad vigentes en COGAMI Empresarial comparten áreas de actuación comunes, en las que trabajamos para integrar y mejorar la perspectiva de género e igualdad. Continuamos poniendo especial énfasis en la captación de perfiles femeninos para trabajos tradicionalmente masculinizados (personal operario, conducción de autobuses o jardinería) y en la búsqueda de equilibrio en la infrarrepresentación que puede darse en algunos puestos, también actualizando y fortaleciendo los criterios para garantizar la igualdad retributiva y las condiciones de trabajo, y desarrollando periódicamente acciones formativas de

sensibilización en materia de igualdad y prevención del acoso.

Por otro lado, revisamos y reforzamos los convenios con los Centros de Información a Mujeres (CIM's) de diferentes municipios gallegos, remitiéndoles las ofertas que publicamos, de cara a incrementar la presencia femenina en nuestros equipos de trabajo.

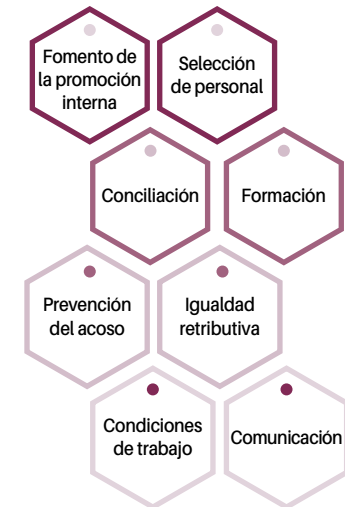
En la actualidad se está trabajando en actualizar y reforzar el Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso en el Trabajo existente para toda la Organización desde 2021. Este Protocolo tiene como principal objetivo establecer un procedimiento para identificar de manera clara las situaciones de acoso laboral, poder tramitar las denuncias y adoptar medidas



Conductora de autobús de Accede Social

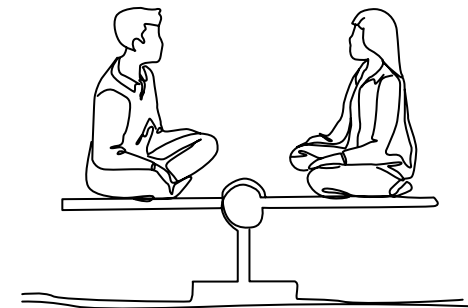
para canalizar y gestionar, de forma adecuada, cualquier situación de este tipo.

Las nueve áreas de actuación para trabajar de manera integral la igualdad y perspectiva de género en toda la Organización.



4 Planes de Igualdad vigentes en COGAMI Empresarial:

Accede Social, Coregal, Dixardín y Hornos de Lamastelle.



[405-1]

5.6

SEGURIDAD Y SALUD

La seguridad y la salud vinculadas al lugar de trabajo son elementos de vital importancia en COGAMI Empresarial para cumplir el objetivo de generar empleo de calidad e inclusivo. En este sentido, y reconociendo la diversidad de tareas desarrolladas en todas nuestras empresas, hacemos hincapié en la identificación de posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras y en el diseño, adaptación y aplicación de medidas más rigurosas que garanticen el bienestar psicosocial de todas ellas. Por eso, entre las medidas de prevención y planificación interna para mejorar la salud de nuestras trabajadoras y trabajadores, también realizamos una evaluación de riesgos psicosociales.

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

Todas nuestras empresas cuentan con un Servicio de Prevención externo que realiza un reconocimiento médico individualizado.

Este Servicio emite anualmente un informe epidemiológico que nos permite conocer el estado general de salud y prevenir o detectar si existe alguna patología relacionada con las condiciones laborales. Este Servicio también es el encargado de impartir formación inicial sobre

riesgos y medidas preventivas. El 100 % de las trabajadoras y trabajadores reciben esta formación y además, según la legislación vigente, todas ellas disponen de la información necesaria para desarrollar las tareas relacionadas con su puesto de trabajo.

	Índice incidencia ATCB ⁹ % Total	Índice incidencia ATCB % Mujeres	Índice incidencia ATCB % Hombres
Accede Social	1,22 %	2,86 %	0 %
Coregal	10,43 %	7,41 %	10,87 %
Dixardín	31,34 %	27,27 %	32,14 %
Galega de Economía Social	0 %	0 %	0 %
Grafinco	7,14 %	0 %	10 %
Hornos de Lamastelle	7,48 %	0 %	11,27 %
Integratex	8,33 %	10,53 %	0%
Trameve	0 %	0 %	0 %



⁹- Índice de incidencia ATCB%: es el % de accidentes de trabajo con baja respecto al número total de personas trabajadoras.



COGAMI Empresarial cuenta además con un equipo interno de Prevención de Riesgos Laborales que utiliza en las empresas un sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud basado en la norma ISO 45001, a pesar de no estar certificado en esa norma. Este sistema nos permite organizar y hacer un seguimiento de todas las actividades que se realizan en las empresas, como formación específica, formación laboral o revisión periódica del estado de las instalaciones. Es importante destacar que, por su naturaleza, Coregal sí cuenta con la certificación ISO 45001 en materia de seguridad y salud laboral, siendo auditada externamente con periodicidad anual.

A continuación, se muestran los datos relativos a las empresas en las que se ha producido un accidente en el 2023. Durante el año se registraron un total de 56 accidentes con baja, todos ellos considerados leves salvo 1 de carácter grave.

Las principales causas de los accidentes que suceden, teniendo en cuenta tanto los que suponen baja laboral como los que no, se producen por golpes (52 %), sobreesfuerzos (21 %), cortes leves con herramienta (12 %) y picaduras (7 %). El 4 % de los accidentes

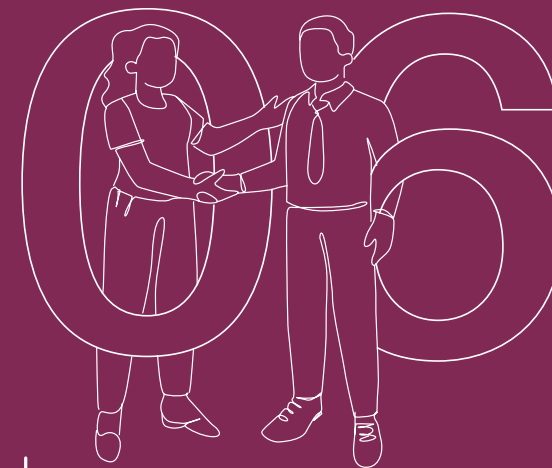
ocurridos fueron *in itinere*, el 3 % por quemaduras por contacto con altas temperaturas y el 1 % por atrapamientos en máquinas.

EMPRESAS	Índice de gravedad ¹⁰	Índice de frecuencia ¹¹
Accede Social	1,08 %	7,38 %
Coregal	4,12 %	60,77 %
Dixardín	7,77 %	182,42 %
Galega de Economía social	0 %	0 %
Grafinco	8,04 %	44,69 %
Hornos de Lamastelle	1,29 %	44,24 %
Integratex	1,53 %	68,13 %
Trameve	0,49 %	0 %

¹⁰ El índice de gravedad representa el número de jornadas no trabajadas a causa de los accidentes ocurridos en jornadas de trabajo, por cada mil horas trabajadas. Estos datos están calculados en base al número de personas trabajadoras por empresa.

¹¹ El índice de frecuencia es el número de accidentes en jornada de trabajo con baja ocurridos por cada mil horas trabajadas. Estos datos están calculados en base al número de personas trabajadoras por empresa.

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



CAPÍTULO

Gobernanza

6.1

ÓRGANOS DE GOBIERNO

La estructura de gobernanza de COGAMI Empresarial es la que se detalla a continuación: existe un Consejo de Administración que es el órgano de representación y administración. Los estatutos del Grupo empresarial recogen que ninguno de los puestos que componen el Consejo de Administración tiene remuneración.

A nivel de gestión son 6 las direcciones corporativas existentes en COGAMI Empresarial. A lo largo del año 2023 se produjo un cambio en la Dirección de Recursos Humanos, puesto que ocupa Ana Traba desde septiembre del mismo año, manteniéndose así la paridad en este nivel organizativo.

Respecto a las Unidades de Negocio, cada una de las empresas está encabezada por una Gerencia responsable de su operativa diaria.

Consejo de Administración del Grupo COGAMI Empresarial

Presidente:
Anxo Queiruga Vila

Consejero delegado y secretario:
Víctor Silva Suárez

Vicepresidente:
Álvaro García Bustelo

Vocal:
Ramón Sestayo Lestón

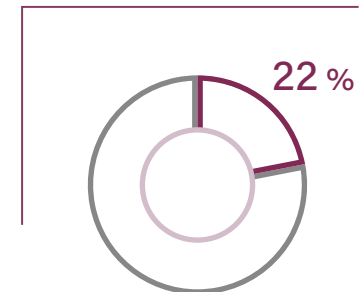
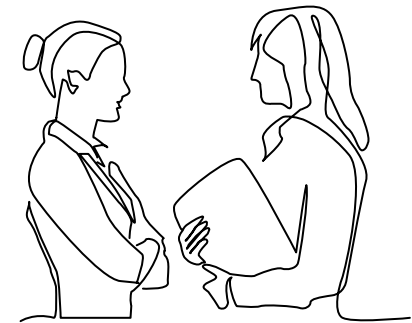
Vocal:
José Luis Costoya Quintela

Vocal:
José Luis Lolo Celeiro

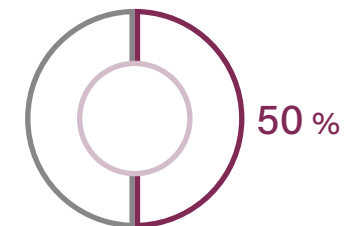
Vocal:
Paulo Fontán Torreiro



* El **100 %** del Consejo de Administración está formado por personas con algún tipo de discapacidad.



EL 22 % DE LAS GERENCIAS DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL GRUPO EMPRESARIAL 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 AÑO 2023

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 económico financiero

JUAN SUÁREZ

Directora de negocio

ROSA M^a GUTIÉRREZ

Directora de comunicación y relaciones institucionales

MARÍA ACUÑA

Directora de RR.HH.

ANA TRABA

Director de sistemas y nuevas tecnologías

DAVID PESQUEIRA

Directora de Asesoría Laboral

NAIARA GOICOECHEA

Gerencias

Accede Social

SILVIA ALENDE

Alentae

HERMINIO MARTÍNEZ

Coregal

ANTONIO PENA

Dixardin

CARLOS IGLESIAS

Grafinco

ALEJANDRO ROUCO

Hornos Lamastelle

MANUEL SANTOS

Integratex

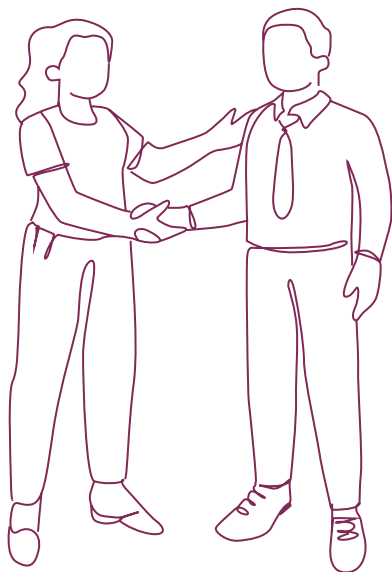
YOLANDA VIÑA

Trameve y Cualicar

LUÍS PENIDO

6.3

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO



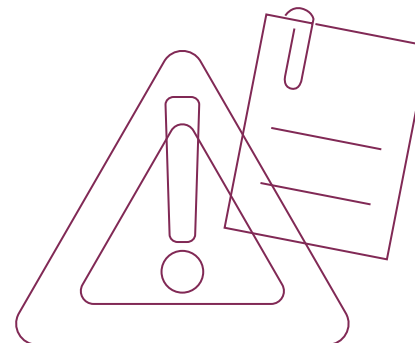
Desde el año 2018 COGAMI, y su Grupo Empresarial, cuentan con un Programa de Cumplimiento Normativo (*Corporate Compliance*) a través del cual nuestra Organización se adapta a las exigencias introducidas por la última reforma del Código Penal¹² en relación con la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El **Código de Conducta y Buenas Prácticas Corporativas** tiene por pieza basilar el principio de diligencia debida, es decir, que cada uno, en su responsabilidad deberá hacer todo lo que esté en sus manos para prevenir, denunciar y erradicar cualquier tipo de conducta contraria al derecho o que dañe sus contenidos o los del Código Ético.

A tal fin, este Código dispone de un conjunto de principios fundamentales que rigen el modo en el que COGAMI desempeña sus tareas. Para alcanzar ese objetivo, el 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 COGAMI, 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 y graves infracciones administrativas.

- Normas, protocolos y procedimientos de actuación específicos para cada ámbito de actividad.
- Sistema de Gestión Informatizada del Cumplimiento (SGIC), que permite individualizar responsabilidades mediante el 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, las personas trabajadoras y colaboradoras.



Número de incidencias recibidas durante el año 2023: **6**

¹² 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.

Este **Programa de Cumplimiento Normativo** está apoyado por la Junta Directiva, afecta a toda la Organización y está a disposición pública en la propia *web* de COGAMI¹³. En él se establece el compromiso y procedimientos de diligencia debida respecto 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 del blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales, y la integridad que se debe mantener en las relaciones económicas comerciales así como en la relación con otros organismos y entidades públicas.

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

adoptando cuantas medidas sean necesarias para tal fin.

Este Protocolo pretende dar respuesta a las necesidades que puedan ser detectadas en COGAMI, y dotar de 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 que se produzcan denuncias por tal motivo, dando así cumplimiento al deber que como entidad tenemos de 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.



¹³ Enlace al Programa de Cumplimiento Normativo: https://www.cogami.gal/es_ES/conocenos/modelo-gestion/programa-de-cumplimiento-normativo-canal-responsable/

ASPECTOS MATERIALES

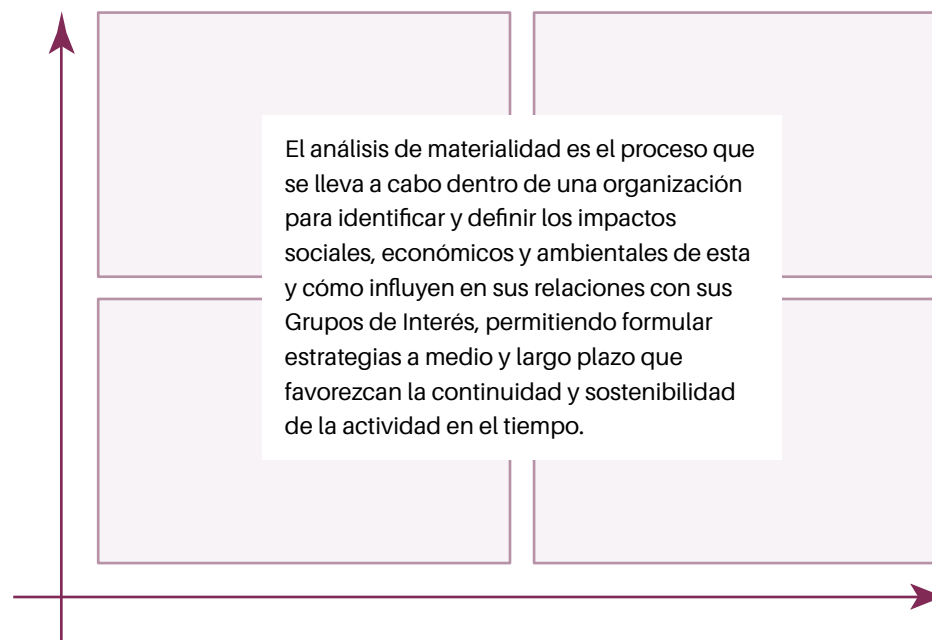
COGAMI Empresarial lleva a cabo de manera periódica un análisis de su materialidad que, por razones operativas y de eficiencia, se realiza cada dos ejercicios¹⁴. Esta herramienta permite identificar aspectos clave para COGAMI Empresarial con la finalidad de seguir mejorando en su gestión.

Este trabajo se realizó a partir de lo dispuesto en la nueva Directiva 2022/2646 sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD), que promueve avanzar hacia un análisis de doble materialidad en las organizaciones. De este modo, además de conocer la importancia que tienen para nuestros Grupos de Interés determinados aspectos relacionados con la actividad de COGAMI Empresarial, también se ha realizado una valoración de los riesgos asociados que estos mismos aspectos representan en la actividad del Grupo empresarial.

PROCESO DE REALIZACIÓN DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

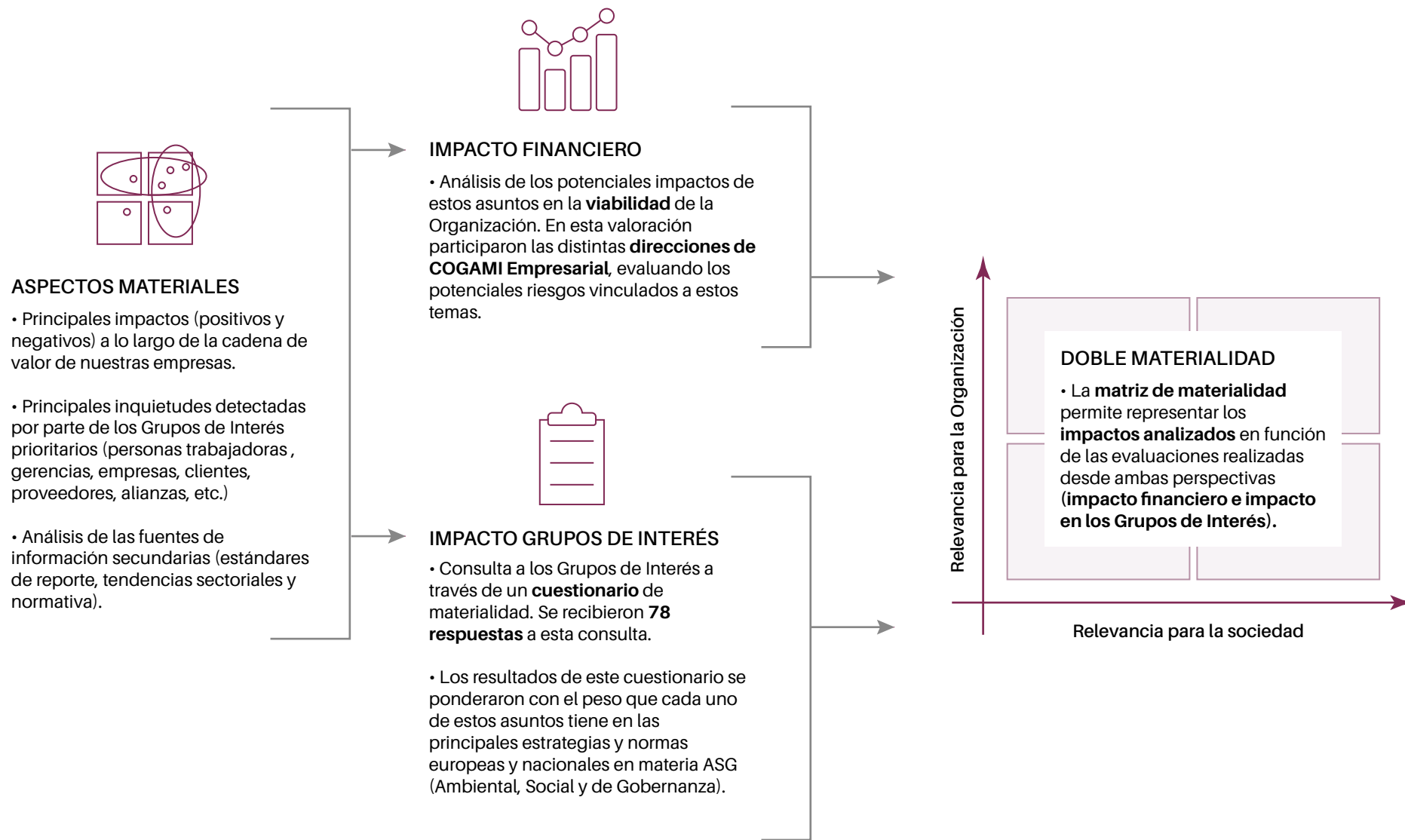
Para la realización de este análisis se han tenido en cuenta tanto los aspectos positivos como negativos de la Organización en el medioambiente, las personas, la economía y la sociedad en general. El análisis de materialidad realizado hace referencia a COGAMI Empresarial como conjunto de empresas, recogiendo 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 especial relevancia específica¹⁵.



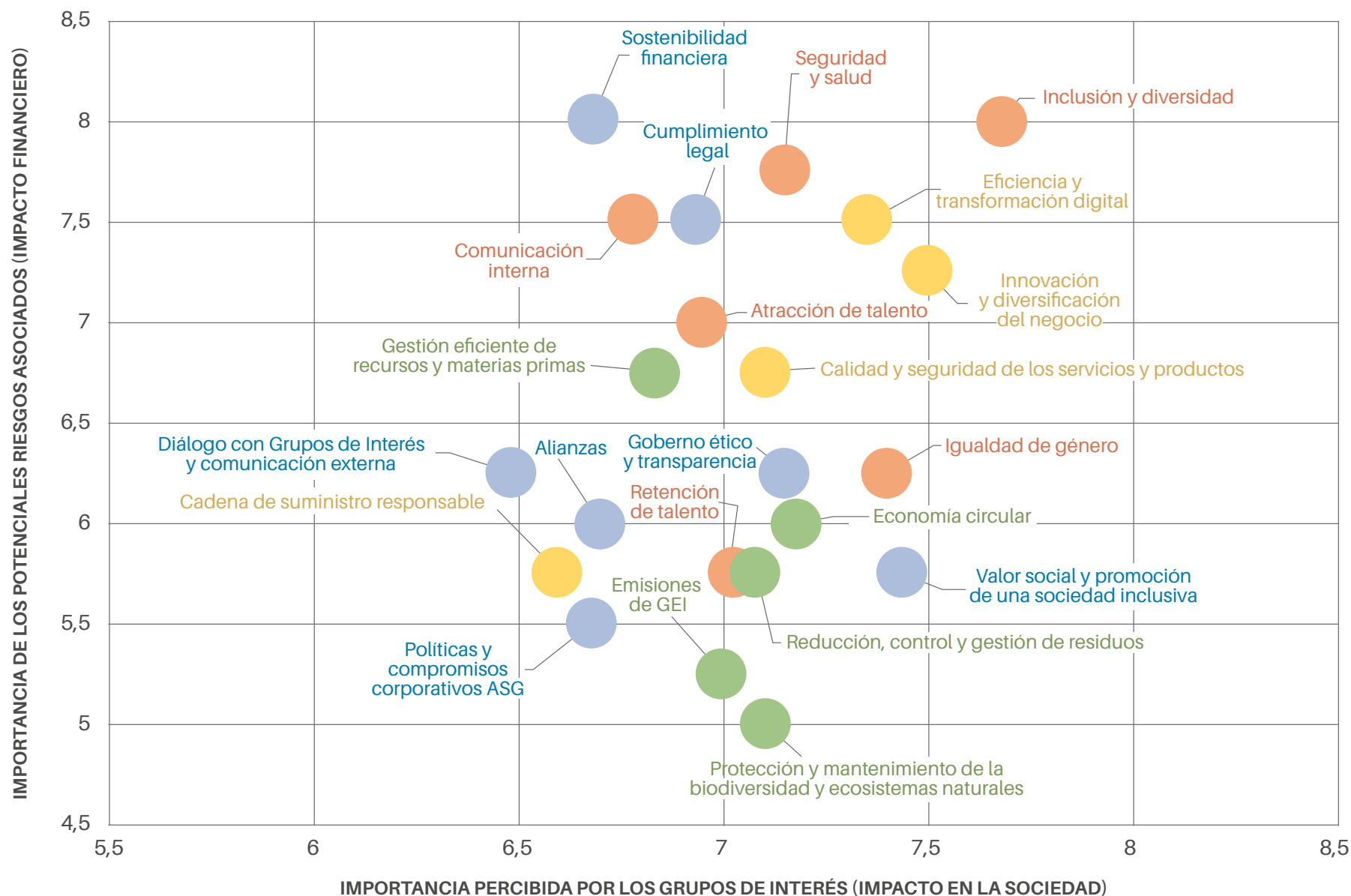
¹⁴– El análisis de materialidad que se recoge aquí se ha realizado en el último trimestre del 2022. El próximo estudio se llevará a cabo durante el año 2024.

¹⁵– Ver anexo 9.1: peso específico de los aspectos materiales por Unidad de Negocio.



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

Matriz de doble materialidad de COGAMI Empresarial



[3-2-a]



CAPÍTULO

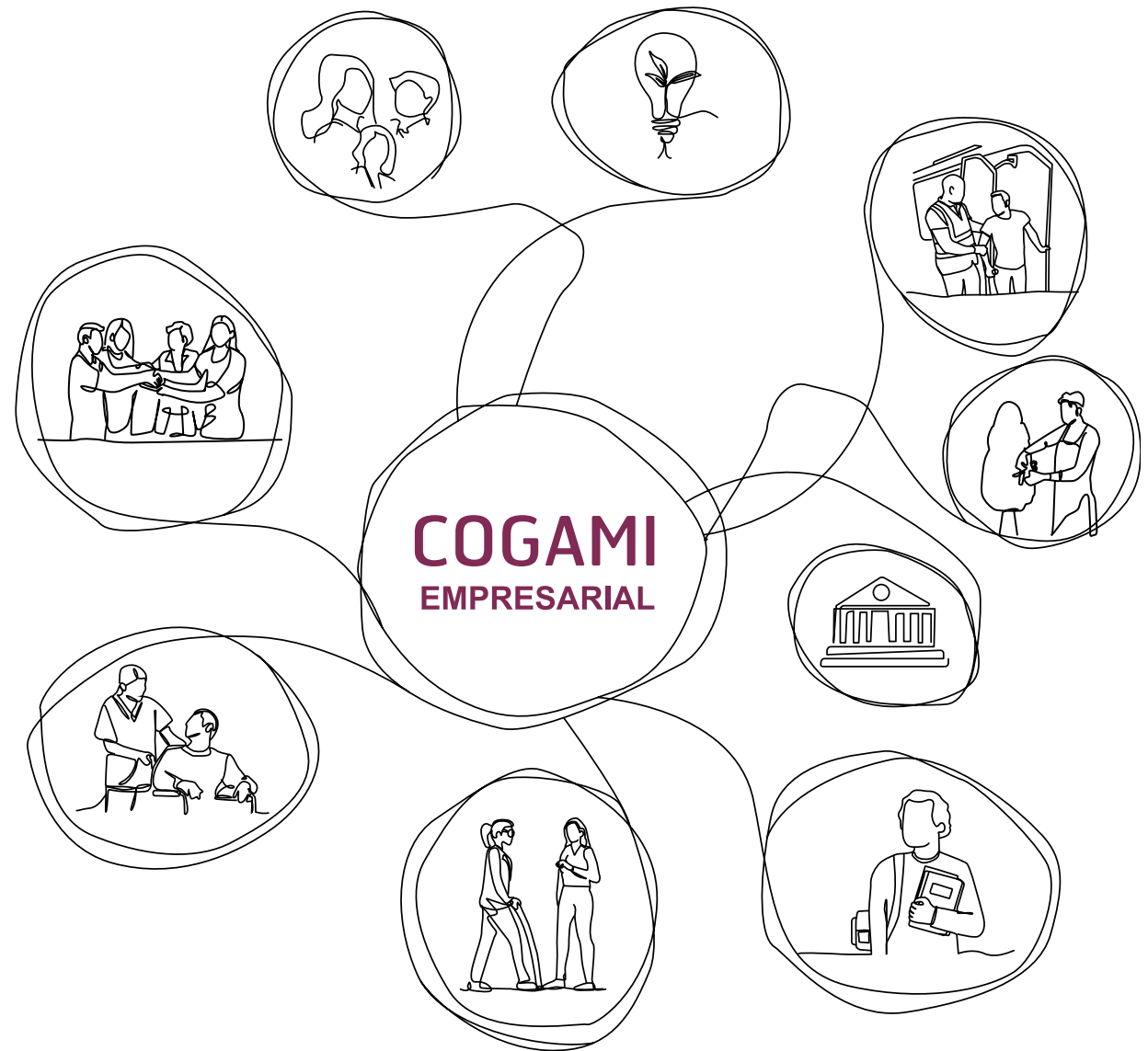
Contribuimos a
generar valor

7.1

GRUPOS DE INTERÉS

Como parte integrante de la Economía Social y con la finalidad fundamental de generar impactos positivos en la sociedad, es fundamental que COGAMI Empresarial tenga identificado y comprendido a aquellos actores con los que mantenemos relaciones más estrechas e independientes. Así mismo, es determinante promover una comunicación bidireccional que facilite el intercambio fluido de información con nuestros Grupos de Interés.

Los medios de comunicación y los canales de información que utilizamos son de naturaleza diversa y variada, adaptados al contexto y a las partes con las que nos relacionamos. Algunos ejemplos incluyen el diálogo continuo a través de reuniones periódicas, la implantación de un sistema de Compliance con un canal específico de reclamaciones, el portal de empleadas y empleados, boletines, encuestas, entrevistas y grupos de discusión, así como nuestra 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: Servicio de Intermediación Laboral (SIL)
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 en la Organización hace que el contacto con sus familias sea algo imprescindible, más allá de la relación laboral, para que la mejora 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 Emprego sen Ánimo de Lucro (Cegasal) y el Foro pola Economía Social Galega (Foroesgal).	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

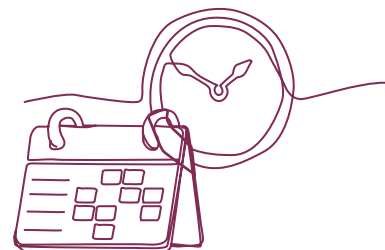
Un año más subrayamos nuestro compromiso como Grupo empresarial en promover la inclusión y generar un impacto positivo en nuestra Comunidad. Para la Organización es vital complementar esta labor de sensibilización y normalización mediante la colaboración con otras instituciones y entidades de la Economía Social, con el objetivo final de aportar a la consecución de una sociedad más justa y diversa. Así, seguimos formalizando convenios de colaboración, participando en foros y promoviendo proyectos conjuntos con diferentes agentes como la sociedad civil, entidades públicas, centros educativos y de conocimiento u otras iniciativas privadas, para fomentar la creación de valor y conocimiento en conjunto.

Con respecto a la creación de valor, hay que destacar que la colaboración activa con centros de formación y conocimiento nos enriquece mutuamente. Prueba de ello es que el periodo que comprende este Memoria de Sostenibilidad, acogimos un total de 23 personas en diferentes programas de formación.



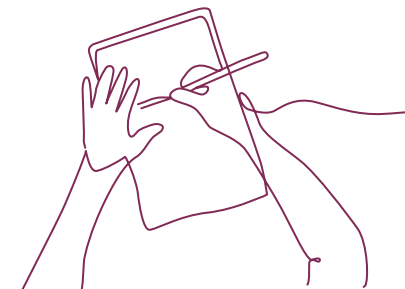
Personas en prácticas

23



Horas totales de prácticas

5.037 h

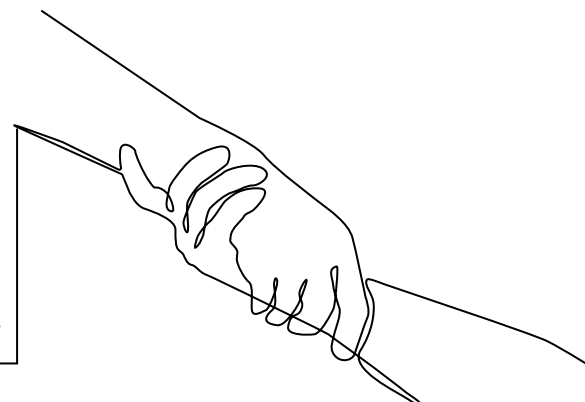


Convenios de colaboración realizados con centros formativos

11

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

- **Cáritas.**
- **UTE EDUCATIC GAP PUE S. L.**
- **Cruz Roja.**
- **CERMI Galicia.**
- **E.F.A. Fonteboa Centro de Promoción Rural.**
- **Escola de negocios Galicia Business School.**
- **Universidade da Coruña (UDC).**
- **Universidade de Santiago de Compostela (USC).**



2023: UN AÑO DE ACTIVIDAD SOCIAL

FEBRERO

Coregal participa en el II Congreso EDA de Sostenibilidad, impulsado por VIRATEC, como ejemplo de caso de éxito y buenas prácticas en la gestión de residuos.

ABRIL

Trameve aparece en la campaña de "Compostela Somos Cultura" como espacio de grabación del fotógrafo Iván Barreiro.



SEPTIEMBRE

Galega de Economía Social participa en el III Foro de Gadis con las entidades sociales de Galicia y Castilla y León para ahondar en los retos ambientales que deben asumir estas organizaciones.



62

2023



MARZO

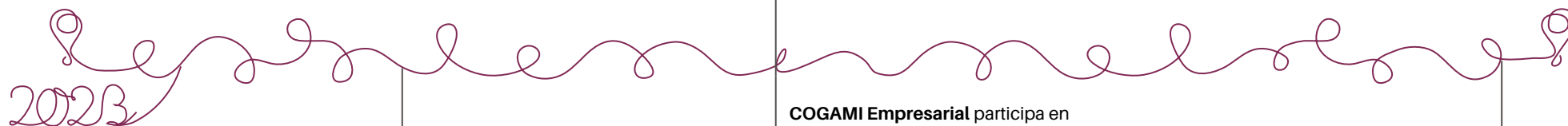
Dixardín traslada a Carballo el "Xardín de Rosalía", cedido por el Ayuntamiento de Allariz e inaugurado en el Día de la Poesía y del Árbol.

Galega de Economía Social participa en el *networking* "Galicia Empresas" promovido por la Xunta de Galicia poniendo en valor la innovación social como palanca para el bienestar social.

JUNIO

Hornos de Lamastelle participa en la VI Jornada de RSE de Vegalsa-Eroski como ejemplo de proveedor responsable y de confianza.

COGAMI Empresarial participa en la Asamblea de Foro pola Economía Social Galega (Foroesgal) que reunió en Santiago de Compostela a más de 200 profesionales del sector.



OCTUBRE

Continuamos participando en los congresos y grupos de trabajo de la EASPD (*European Association of Service providers for People with Disabilities*) como herramienta de incidencia política en favor de las personas con discapacidad en Europa.



NOVIEMBRE

Dixardín participa en el Programa 'Capacit@amente' favoreciendo la práctica profesional de 3 personas. Un proyecto impulsado por la Consellería de Sanidade y Cegasal, con el apoyo de Janssen, dirigido a facilitar la inclusión laboral de personas con trastorno mental severo.



NOVIEMBRE

El proyecto "Orixe Salgado", en el que participó **Galega de Economía Social**, basado en la creación de productos de economía circular tomando las algas como materia prima, logró el 1º premio de la convocatoria de "O Noso Reto Solidario", promovido por la Fundación Botín y Fundación Roberto Rivas.

COGAMI Empresarial participa en Talentia Summit '23 poniendo en valor el empleo inclusivo.

DICIEMBRE

Trameve recibe el premio Excelencia Empresarial en la categoría de "Boas prácticas de empresas de Economía Social".



NUESTRO COMPROMISO AMBIENTAL

La finalidad que persiguen todas las iniciativas vinculadas a COGAMI Empresarial es firme y clara: contribuir y añadir valor a crear comunidades más justas, inclusivas y saludables para todas las personas. Por eso, especialmente teniendo en cuenta el contexto actual en el que afrontamos una emergencia ambiental y climática, es fundamental reforzar el compromiso y esfuerzo por integrar la perspectiva ambiental en toda nuestra cultura organizativa y en nuestros modelos de negocio.

Es el propio Código de Conducta y Buenas Prácticas corporativas de COGAMI el que establece que todas las políticas a aplicar dentro de las distintas empresas deben basarse en los principios de desarrollo sostenible. En esta línea, la Organización ha marcado como objetivo, en el marco del Plan Estratégico 2023-2026, la aprobación de una Estrategia de Sostenibilidad Ambiental conjunta, estableciendo objetivos y directrices de actuación comunes, así como acciones de mejora ajustadas a la realidad y al sector de cada empresa. Esta nueva Estrategia de Sostenibilidad Ambiental nos permitirá alinear esfuerzos, potenciar y replicar las buenas prácticas que ya se están llevando a cabo en la actualidad.

Desde el inicio, COGAMI Empresarial cuenta con empresas cuya actividad principal está directamente relacionada con la economía circular, con el reciclaje y la reutilización de materiales, así como con la gestión y el cuidado de los espacios verdes. Sectores en los que las iniciativas de Economía Social llevan trabajando desde hace tiempo y acumulan años de experiencia.

Coregal, empresa con más de 30 años de experiencia en el sector ambiental y cuatro ecoplantas distribuidas por todo el territorio gallego, ofrece servicios de gestión de residuos sólidos tanto urbanos como industriales, contribuyendo a garantizar su trazabilidad y valorización en la propia cadena de valor.



Trameve Coregal y 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 cartón que utiliza como materia prima.

COGAMI EMPRESARIAL

LÍNEAS DE NEGOCIO EN EL SECTOR AMBIENTAL



- Opera como empresa autorizada en la gestión y valorización de residuos no peligrosos.
- A parte de la propia gestión del residuo, también ofrece asesoramiento a cliente/cliente público y privado, y promueve campañas de sensibilización ambiental.



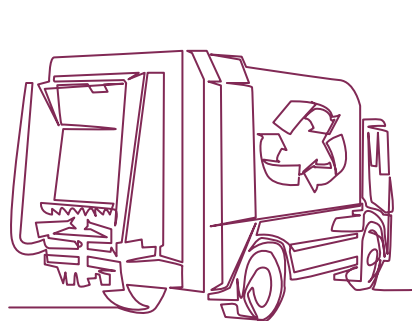
- Modelo de negocio basado en dar una segunda vida a las piezas de vehículos fuera de uso.
- La gestión de los vehículos fuera de uso se hace siguiendo estrictos parámetros ambientales y de separación.



- Su principal actividad es la gestión y cuidado de espacios verdes y naturales, muchos de ellos de titularidad pública.
- Ofrece asesoramiento para la renaturalización de espacios y lleva a cabo diversidad de talleres y jornadas de captación y sensibilización.

Estas tres empresas cuentan con certificación ISO 9001 en Sistemas de Gestión de Calidad y la ISO 14001 en Sistemas de Gestión Ambiental

Cifras de Coregal

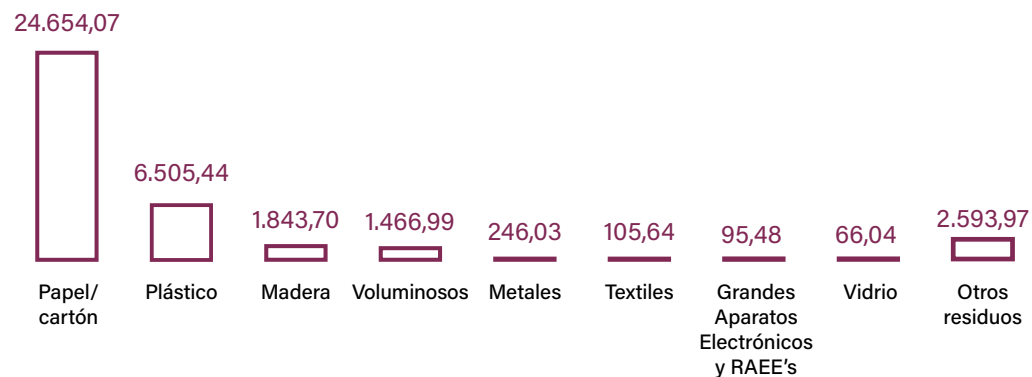


Coregal gestiona

37.577 t
de residuos al año

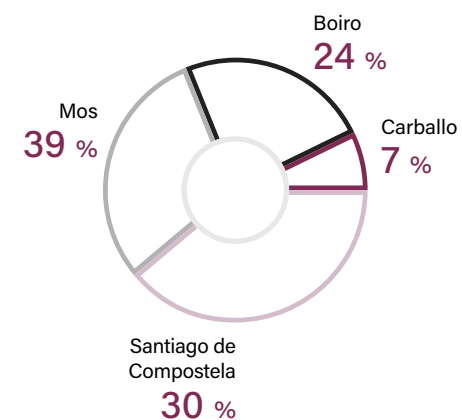
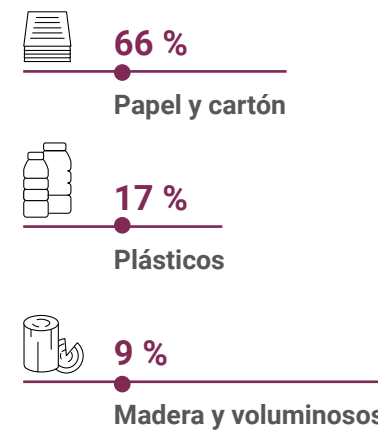


El **98,5 %** de los residuos
gestionados por Coregal
se valorizan



TONELADAS GESTIONADAS POR COREGAL POR TIPO DE RESIDUO

Tipo de residuo gestionado



RESIDUOS GESTIONADOS POR PLANTA 2023

Cifras de Trameve

Trameve, como Centro Autorizado de Tratamiento de Vehículos (CATV), debe velar por la correcta gestión de aquellos vehículos que llegan al final de su vida útil, por la adecuada descontaminación y desmontaje de los mismos y por garantizar la trazabilidad de aquellas piezas que, una vez seleccionadas y catalogadas, puedan ponerse de nuevo en el mercado.

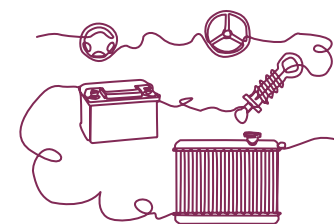


Nº de vehículos
gestionados

404 vehículos



Residuos no peligrosos
gestionados **449 t**



Nº de piezas vendidas

12.227 unidades



Residuos peligrosos
gestionados **6,9 t**

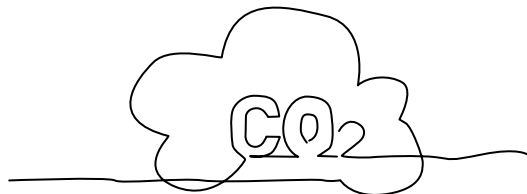
[2-15-a, 306-4]

MEDIR PARA PODER MEJORAR

En COGAMI Empresarial asumimos desde hace tiempo la necesidad de trabajar de manera constante para que la actividad de nuestras empresas sea lo más respetuosas posible con el medio que nos rodea, esforzándonos por reducir los impactos negativos y contribuir a mantener un ambiente saludable.

En esta Estrategia de Sostenibilidad Ambiental que aplicará a todo COGAMI, se parte de la base de que para alcanzar resultados y objetivos de mejora es preciso conocer la situación de partida e identificar las líneas prioritarias de actuación.

En este sentido, COGAMI Empresarial comenzó a medir la huella de carbono de tres de sus empresas en 2022 (Accede Social, Coregal y Dixardín), ampliándose a cinco durante el 2023 (Grafinco y Trameve).



Son 3 las líneas de acción dirigidas a disminuir emisiones:



Realizar campañas de sensibilización y eficiencia energética para todo el personal.



Revisar las instalaciones y colocar sistemas eléctricos más eficientes y apostar por la colocación de paneles solares o compra de energía limpia.



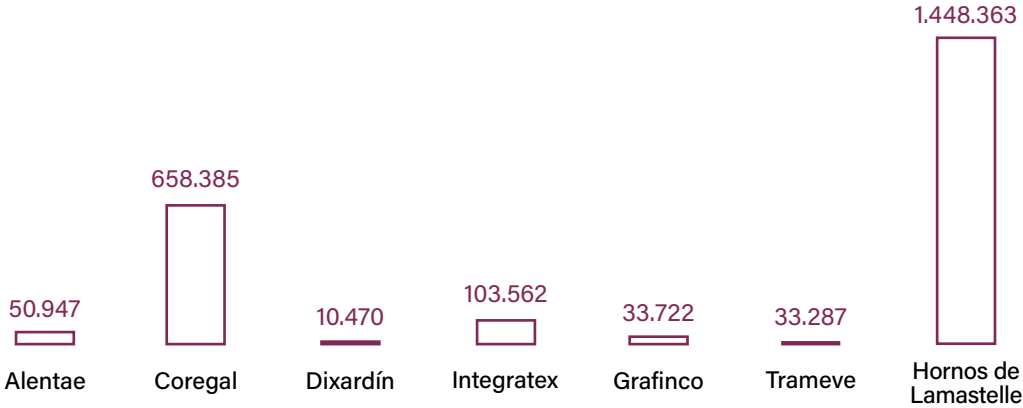
Adquirir vehículos y maquinaria más eficientes y, si la operatividad del servicio lo permite, tecnología eléctrica o de gas.

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

- **Alcance 1 (Emisiones directas):** emisiones debidas a la combustión de gasóleo 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.

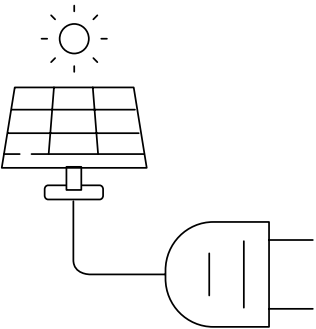
	Accede		Coregal		Dixardín		Grafinco		Trameve	
	Emisiones (t CO ₂ eq)	%	Emisiones (t CO ₂ eq)	%	Emisiones (t CO ₂ eq)	%	Emisiones (t CO ₂ eq)	%	Emisiones (t CO ₂ eq)	%
Alcance 1	296,95	99 %	1.675,95	94 %	156	99 %	8,16	43 %	7,45	43 %
Alcance 2	2,13	1 %	109,3	6 %	1,56	1 %	10,77	57 %	9,87	57 %
Total	299,08	100 %	1.785,25	100 %	157,56	9 %	18,93	100 %	17,32	100 %
Ratio: Toneladas de CO ₂ eq/persona/año	4,04		9,3		2,58		1,45		1,23	

Los datos para el cálculo de la huella de carbono toman de referencia el período 2022



CONSUMO ELÉCTRICO DE COGAMI EMPRESARIAL DURANTE EL 2023 (QW/H)

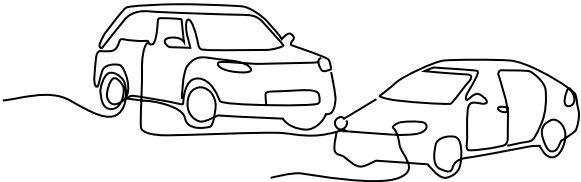
Hornos de Lamastelle (62 %) y Coregal (28 %) realizan el 90 % del consumo energético de COGAMI Empresarial por el tipo de maquinaria industrial utilizada en sus instalaciones. Con el objetivo de reducir la dependencia energética, Coregal instaló a finales de 2022 paneles solares en sus ecoplantas de Santiago de Compostela y Boiro, generando ahorros económicos y menor consumo de la red.



[3-3-d, 305-1, 305-2]

% de autoconsumo eléctrico gracias a la energía solar en Coregal durante 2023	Ecoplanta de Santiago de Compostela	35 %
	Ecoplanta de Boiro	34 %

También se están realizando esfuerzos en la renovación de la actual flota de vehículos hacia otra más eficiente y, siempre que la tecnología existente permita dar los servicios para los que se va a destinar ese vehículo, apostar por motores eléctricos o combustibles alternativos. Este camino hacia la renovación de la flota requiere grandes esfuerzos de inversión, por lo que se está abordando de manera gradual. Accede



Social incorporó 1 nuevo vehículo, un minibus para el transporte adaptado, y Coregal adquirió 5 turismos y furgonetas, uno de ellos eléctricos, y 4 camiones, compactadores y portacontenedores, todos con tecnología GNC (Gas Natural Comprimido).

	Nº total de vehículos	Distribución por tipo de motor	
Accede Social	38	Euro 4	32 %
		Euro 5	13 %
		Euro 6	55 %
Coregal	81	EURO 1	4 %
		EURO 2	10 %
		EURO 3	14 %
		EURO 4	19 %
		EURO 5	20 %
		EURO 6	28 %
		GNC	5 %
Dixardín	31	Eléctrico	1 %
		EURO 3	6 %
		EURO 4	45 %
		EURO 5	19 %
		EURO 6	29 %

7.5

CONTRIBUYENDO A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En COGAMI Empresarial, fruto de nuestra propia naturaleza, estrategia y compromiso, desarrollamos la actividad atendiendo a criterios de responsabilidad social y sostenibilidad. El Propósito de COGAMI es, como ya se ha apuntado anteriormente, conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, Propósito y Valores íntimamente ligados a los de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

COGAMI Empresarial pretende ir más allá en la consecución del propio Propósito favoreciendo la igualdad de género y oportunidades, la producción responsable y el consumo, trabajando para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades empresariales o fomentando alianzas para generar impactos positivos en la comunidad.

De este modo, del total de 17 ODS definidos, desde COGAMI Empresarial contribuimos de forma especialmente activa a varios de los mismos.

Los ODS se enmarcan en la Agenda 2030 aprobada por la Organización de Naciones Unidas (ONU), sustituyendo a los *Objetivos del Milenio*, con el fin de establecer pautas que favorezcan poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad de todas las comunidades. Fruto de esta pretensión, se definieron los 17 ODS, concretando metas específicas de cada uno de ellos, así como atendiendo a los retos presentes y futuros a nivel global.

ODS	Meta	Contribuimos
5 IGUALDAD DE GÉNERO	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.	- Existencia de un Protocolo contra el acoso en toda la Organización. 4 de nuestras empresas cuentan con un Plan de Igualdad. - La mitad de las direcciones corporativas están ocupadas por mujeres. 33 % de las gerencias lideradas por mujeres. - Se realizan convenios con los CIMS para impulsar la incorporación de perfiles femeninos. - Se promueve la incorporación de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados (conducción o jardinería).

ODS	Meta	Contribuimos
	META 7.2: de aquí al 2030, aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	• Se cuenta con placas fotovoltaicas en dos de las ecoplantas de Coregal: Santiago de Compostela y Boiro. El nivel de autoconsumo es del 35 % y 34%, respectivamente sobre la energía total consumida. • Se dispone de un vehículo eléctrico en la flota de Coregal. • Diferentes empresas de COGAMI Empresarial miden su huella de carbono con el objetivo de analizar los consumos, mejorar en la eficiencia y trabajar en reducir nuestro impacto medioambiental. • Tanto Coregal como Accede Social realizan inversiones anuales con el propósito de renovar su flota y que sea más eficiente y con menores emisiones. 4 camiones adquiridos por Coregal con tecnología GNC (Gas Natural Comprimido).
	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 mano de obra.	• Hornos de Lamastelle abordó la renovación de sus silos de harina con el apoyo de la Fundación Carrefour. Un proyecto que contribuyó a la mejora de la eficiencia de los procesos productivos, bajada de costes e impactos positivos en la reducción del desperdicio alimentario. • Coregal continúa potenciando acuerdos comerciales con distintas empresas fabricantes y proveedoras de soluciones de sensotrónica. • Grafinco, más de 100.000 € en inversiones para mejorar maquinaria y ofrecer nuevos servicios. • Importantes inversiones en renovar la flota de vehículos en Accede Social (87.000 €) y Coregal (676.887 €).
	META 8.4: mejorar progresivamente, de aquí al 2030, la producción y el consumo eficiente de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medioambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, comenzando por los países desarrollados.	• 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 con gestión forestal sostenible.

ODS	Meta	Contribuimos
 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	META 8.5: de aquí al 2030, alcanzar el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluida la juventud y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por el trabajo del mismo valor.	• COGAMI Empresarial cuenta con 9 iniciativas empresariales en las que trabajamos 541 personas, el 86 % con alguna discapacidad. • COGAMI Empresarial incrementó en un 8 % el número de personas trabajadoras respecto a 2022. • 80 % de los contratos son indefinidos. • 10,4 millones de euros destinados a pago de nóminas.
 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	META 10.2: de aquí al 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.	• El 86 % de las personas que trabajan en COGAMI Empresarial tiene algún tipo de discapacidad reconocida. • En 2023 100 personas comenzaron a trabajar en COGAMI Empresarial; el 82 % son personas con discapacidad. • El 42 % de las personas que trabajan en COGAMI Empresarial son personas mayores de 50 años con algún tipo de discapacidad.
 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	META 11.4: redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo. META 11.6: de aquí al 2030, reducir el impacto ambiental negativo <i>per cápita</i> de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y a la gestión de los residuos municipales y de otro tipo.	• Dixardín continúa trabajando y colaborando de manera activa con municipios gallegos en la protección del patrimonio natural, a través de la conservación y mantenimiento de espacios verdes: Ayuntamiento de Ames, Ayuntamiento de Lugo o el Ayuntamiento de Carballo, entre otros, o con programas de dinamización y sensibilización como “Hortos Urbanos” de la Diputación Provincial de Lugo. • Coregal realiza servicios de recogida y gestión de residuos en 36 ayuntamientos gallegos.

ODS	Meta	Contribuimos
	META 11.7: de aquí al 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para mujeres y niñas y niños, personas mayores y personas con discapacidad.	• Accede Social prestó el servicio de transporte adaptado a 381 personas con movilidad reducida. • Trameve fue reconocida por el Ayuntamiento de Santiago de Compostela con el Premio a la “Excelencia empresarial Axenda Urbana 2030” en la categoría de “Boas Prácticas de Empresa de Economía Social”. • Dixardín sigue trabajando en la integración de la accesibilidad en las obras públicas que realiza para diferentes entidades locales y provinciales.
	META 12.5: de aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de residuos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	• Coregal gestiona 37.577 toneladas de residuos y valoriza el 98,5 %. • Trameve: 12.227 piezas vendidas que tienen una segunda vida y 404 vehículos desmontados bajo estándares ambientales.
	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.	• Integratex es fruto de alianzas estratégicas con Inditex dirigidas a generar oportunidades de empleo a personas con discapacidad. • 11 convenios de colaboración con centros formativos. • COGAMI Empresarial es socio de entidades como Cegasal (Asociación Empresarial de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro de Galicia) o Foroesgal (Foro pola Economía Social Galega). • Desde COGAMI Empresarial participamos activamente en jornadas, congresos y actividades dirigidas a promover y visibilizar buenas prácticas en el campo de la inclusión social y la sostenibilidad.

[2-23-a]



CAPÍTULO

Principios
sobre los que
se asienta
esta Memoria

PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE SE ASIENTA ESTA MEMORIA

Una vez más, y ya son seis años, publicamos esta Memoria con la finalidad de dar a conocer a las diferentes partes interesadas todo aquello que hace COGAMI Empresarial, pero también como herramienta de mejora y reflexión interna. Y un año más, y ya van dos, esta Memoria es auditada por un verificador externo y depositada junto con las cuentas anuales consolidadas, mostrando nuestro compromiso con la transparencia y veracidad de lo que aquí se recoge.

Al igual que en ediciones anteriores, y siempre buscando mejorar en cada publicación anual, seguimos tomando como referencia las indicaciones de la *Global Reporting Initiative* (GRI)¹⁶, uno de los estándares de mayor reconocimiento internacional y que nos permite la preparación ante los cambios legislativos que se están produciendo en materia de reporte de información de las organizaciones.

La verificación externa fue realizada para acreditar que se responde de manera adecuada

a los diferentes indicadores y requisitos establecidos en la Ley 11/2018 sobre estados de información no financiera y diversidad. Atendiendo a lo dispuesto en esta Ley, organizaciones como COGAMI Empresarial deben reportar públicamente 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 soborno, así como relativas al personal y a los principios aplicados de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Por otro lado, tal y como promueven las políticas comunitarias y la legislación nacional, esta Memoria también toma como orientación las directrices propuestas en marcos internacionales de referencia como son los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Agenda 2030.



Proceso de impresión en Grafinfo

¹⁶- Esta Memoria de Sostenibilidad se elaboró utilizando como referencia los Estándares GRI, permitiendo dar respuesta a los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 e ir más allá de estos.

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



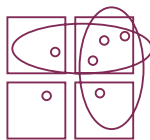
Inclusión de los Grupos de Interés

Identificar nuestros Grupos de Interés y mantener un diálogo constante para, de esta forma, poder definir como dar respuesta a sus expectativas e intereses.



Contexto de sostenibilidad

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



Materialidad

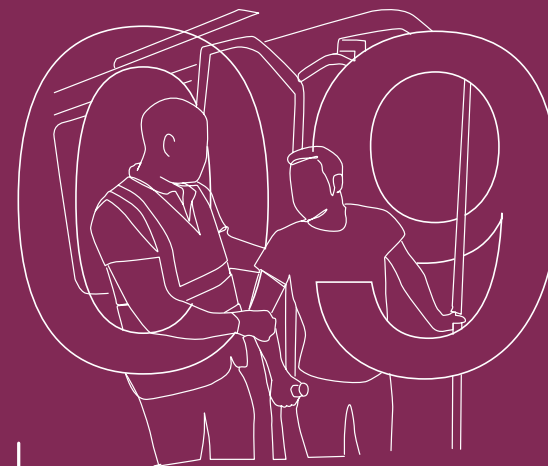
Identificar y abordar aquellos aspectos e indicadores que reflejan los impactos sociales, económicos y ambientales más significativos para nuestra Organización, y que también ejercen influencia sobre nuestros Grupos de Interés. Para eso utilizamos la metodología de la doble materialidad.



Exhaustividad

Recopilar, medir y comunicar la información referente a estos temas materiales con la pretensión de dar cuenta a la sociedad de la huella de carbono y desempeño de COGAMI Empresarial durante un ejercicio económico.





CAPÍTULO

Anexos

9.1 | PESO ESPECÍFICO DE LOS ASPECTOS MATERIALES SEGÚN LA 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 un 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 (Gases de Efecto Invernadero)	Coregal, Accede Social y Dixardín
	Gestión eficiente de recursos y materias primas	Coregal, Hornos de Lamastelle y Grafinco
	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	- Convenio colectivo de oficinas y despachos de A Coruña. - Convenio colectivo de Pontevedra de transporte de personas viajeras por carretera. - Convenio colectivo de Lugo de transporte de personas viajeras por carretera. - Convenio colectivo de A Coruña de transporte de personas viajeras por carretera.
Coregal	- Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos.
Cualicar	- Convenio colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia.
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.
Hornos de Lamastelle	- I Convenio colectivo de la empresa "Hornos de Lamastelle, S. A."
Integratex	- Convenio colectivo del comercio de piel de Ourense. - Convenio colectivo del comercio textil de Ourense. - Convenio colectivo de comercio vario de A Coruña.
Trameve	- Convenio colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia.

9.3 | DATOS ADICIONALES

Número de personas trabajadoras por sexo y tipo de contrato laboral

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contrato indefinido	118	314	432	106	296	402
Contrato temporal	34	75	109	31	67	98
Total	152	389	541	137	363	500

Número de personas trabajadoras con discapacidad desagregado por sexo y edad

Rango de edad	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	2	8	10	2	10	12
30 - 50 años	73	187	260	73	183	256
> 50 años	47	148	195	37	129	166
Total	122	343	465	112	322	434

Número de personas trabajadoras por sexo y tipo de jornada laboral

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jornada completa	109	345	454	100	319	419
Jornada parcial	43	44	87	37	44	81
Total	152	389	541	137	363	500

Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional

	Personal directivo	Mando intermedio	Personal técnico	Personal operario	Total
2023					
< 30 años	0	0	0	0	0
30 - 50 años	0	0	1	2	3
> 50 años	1	0	0	1	2
Total mujeres	1	0	1	3	5
< 30 años	0	0	0	3	3
30 - 50 años	0	0	0	6	6
> 50 años	0	0	0	4	4
Total hombres	0	0	0	13	13
Total	1	0	1	16	18

	Personal directivo	Mando intermedio	Personal técnico	Personal operario	Total
2022					
< 30 años	0	0	0	0	0
30 - 50 años	0	0	3	2	5
> 50 años	0	0	1	3	4
Total mujeres	0	0	4	5	9
< 30 años	0	0	1	4	5
30 - 50 años	0	0	5	2	7
> 50 años	0	1	2	5	8
Total hombres	0	1	8	11	20
Total	0	1	12	16	29

Número de personas trabajadoras disgregadas por sexo, edad y categoría profesional

	Personal directivo	Mando intermedio	Personal técnico	Personal operario	Total
2023					
< 30 años	0	0	1	3	4
30 - 50 años	7	15	24	47	93
> 50 años	0	3	14	38	55
Total mujeres	7	18	39	88	152
< 30 años	0	0	1	12	13
30 - 50 años	6	16	22	164	208
> 50 años	7	8	15	138	168
Total hombres	13	24	38	314	389
Total	20	42	77	402	541

	Personal directivo	Mando intermedio	Personal técnico	Personal operario	Total
2022					
< 30 años	0	0	1	1	2
30 - 50 años	4	8	35	48	95
> 50 años	1	2	11	25	39
Total mujeres	5	10	47	74	136
< 30 años	0	0	2	11	13
30 - 50 años	6	17	25	158	206
> 50 años	5	7	17	116	145
Total hombres	11	24	44	285	364
Total	16	34	91	359	500

Número de personas trabajadoras por categoría profesional y empresa

	2023						2022					
EMPRESA	Personal directivo	Gerencias	Mando intermedio	Personal técnico	Personal operario	Total	Personal directivo	Gerencias	Mando intermedio	Personal técnico	Personal operario	Total
Accede Social	0	1	2	4	71	78	0	1	2	3	68	74
Alentae	0	1	0	0	0	1	0	1	0	7	0	8
Coregal	2	1	15	17	173	208	0	1	14	21	155	191
Dixardín	0	1	2	14	49	66	0	1	0	9	51	61
Galega de Economía Social	8	0	3	17	0	28	8	0	2	16	1	27
Grafinco	0	1	2	10	1	14	0	1	0	12	0	13
Hornos de Lamastelle	2	1	9	11	85	108	0	1	11	19	61	92
Integratex	0	1	8	0	16	25	0	1	5	0	16	22
Trameve	0	1	1	4	7	13	0	1	0	4	7	12
TOTAL	12	8	42	77	402	541	8	8	34	91	359	500

Promedio salarial (€) por rango de edad y sexo

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<30 años	16.055,49 €	11.258,99 €	11.873,93 €	13.628,22 €	15.458,91 €	15.070,58 €
30-50 años	12.736,44 €	14.706,62 €	14.112,67 €	12.568,22 €	14.722,71 €	14.110,32 €
>50 años	13.881,90 €	13.458,10 €	13.567,66 €	13.064,34 €	13.127,90 €	13.111,09 €
TOTAL	13.244,53 €	13.981,49 €	13.778,60 €	12.784,64 €	14.172,33 €	13.792,91 €

Cociente compensación total anual¹⁷

	2023			2022		
	Persona mejor pagada	Mediana resto cuadro de personal	Cociente	Persona mejor pagada	Mediana resto cuadro de personal	Cociente
Accede Social	41.173,90 €	12.005,12 €	3,43	31.589,32 €	10.166,82 €	3,11
Alentae	39.401,68 €	8.308,08 €	4,74	32.713,99 €	11.568,58 €	2,83
Coregal	55.449,49 €	16.397,50 €	3,38	54.882,46 €	16.377,79 €	3,35
Dixardin	49.040,49 €	10.623,59 €	4,62	42.450,67 €	10.670,38 €	3,98
Galega de Economía Social	57.721,21 €	23.822,79 €	2,42	55.462,26 €	22.214,37 €	2,50
Grafinco	37.242,01 €	16.796,85 €	2,22	37.646,60 €	18.875,34 €	1,99
Hornos de Lamastelle	43.654,39 €	14.380,32 €	3,04	60.629,66 €	15.367,05 €	3,95
Integratex	27.994,74 €	10.701,60 €	2,62	32.825,60 €	9.558,57 €	3,43
Trameve	52.233,14 €	18.034,38 €	2,90	49.595,71 €	17.883,32 €	2,77

¹⁷– El cálculo del cociente de remuneración total anual se basa en la siguiente fórmula: remuneración total anual de la persona mejor pagada de COGAMI Empresarial/mediana de la remuneración total anual de todas las personas trabajadoras de COGAMI Empresarial, sin incluir a la persona mejor pagada. Se tuvo en cuenta el salario bruto percibido, independientemente del tipo de contrato o jornada de trabajo.

Número de personas con discapacidad por sexo, edad y tipo de discapacidad

2023	Física y/u orgánica	Intelectual	IPT	Pluridiscapacidad	Psíquica	Sensorial	Total
< 30 años	2	0	0	0	0	0	2
30 - 50 años	37	6	5	1	17	7	73
> 50 años	29	2	6	0	9	1	47
Total mujeres	68	8	11	1	26	8	122
< 30 años	1	4	0	1	2	0	8
30 - 50 años	94	14	35	0	34	10	187
> 50 años	101	9	20	1	10	7	148
Total hombres	196	27	55	2	46	17	343
Total	264	35	66	3	72	25	465

2022	Física y/u orgánica	Intelectual	IPT	Pluridiscapacidad	Psíquica	Sensorial	Total
< 30 años	1	1	0	0	0	0	2
30 - 50 años	42	4	5	2	15	8	76
> 50 años	21	2	4	0	6	1	34
Total mujeres	64	7	9	2	21	9	112
< 30 años	4	3	0	0	2	0	9
30 - 50 años	97	17	24	3	37	12	190
> 50 años	86	7	17	0	8	5	123
Total hombres	187	27	41	3	47	17	322
Total	251	34	50	5	68	26	434

Tasa de rotación (%) por empresas y media del Grupo Empresarial¹⁸

	2023	2022
	Tasa de rotación	
Accede Social	8,70 %	36,07 %
Alentae	-175,00 %	-81,48 %
Coregal	9,90 %	5,32 %
Dixardin	1,54 %	23,01 %
Galega de Economía Social	3,70 %	11,76 %
Grafinco	7,69 %	0,00 %
Hornos de Lamastelle	13,73 %	1,08 %
Integratex	31,25 %	4,44 %
Trameve	0,00 %	0,00 %
Total	-10,94 %	0,02 %

¹⁸- Relación entre las altas y bajas de personal en relación con el número medio de personas trabajando en la empresa.

Número de nuevas contrataciones por sexo y edad

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	4	7	11	1	15	16
30 - 50 años	17	41	58	25	47	72
> 50 años	8	23	31	9	18	27
Total	29	71	100	35	80	115

Datos de absentismo laboral por empresa

	2023		2022	
	Días de absentismo laboral	Horas de absentismo laboral	Días de absentismo laboral	Horas de absentismo laboral
Accede Social	1.610	12.880	1.044	8.352
Alentae	0	0	283	2.264
Coregal	1.908	15.264	6.953	55.624
Dixardín	2.563	20.504	1.881	15.048
Galega de Economía Social	633	4.779	283	2.136
Grafinco	471	3.768	272	2.176
Hornos de Lamastelle	4.030	32.240	3.083	24.664
Integratex	575	4.600	1.397	11.032
Trameve	63	504	571	4.568
Total	11.853	94.539	15.749	125.864

Número de accidentes con baja por empresa, sexo y gravedad¹⁹

	2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accede Social	1	0	1	3	1	4
Alentae	0	0	0	0	0	0
Coregal	2	20	22	1	25	26
Dixardín	3	18	21	0	9	9
Galega de Economía Social	0	0	0	1	0	1
Grafinco	0	1	1	0	2	2
Hornos de Lamastelle	0	8	8	3	6	9
Integratex	2	0	2	0	0	0
Trameve	0	0	0	0	2	2
Total	8	47	55	8	45	53

¹⁹ En el año 2023 solo ocurrió un accidente grave, y se registró en un predio privado donde Dixardín presta servicios. En el año 2022 todos los accidentes ocurridos fueron de carácter menor.



9.4 | REQUISITOS LEY 11/2018 EINF

Contenidos de la Ley 11/2018 Estado de la Información no Financiera		Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Modelo de negocio				
Descripción del modelo de negocio del Grupo empresarial	Breve descripción del modelo de negocio del Grupo empresarial que incluirá su entorno empresarial, 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	COGAMI Empresarial es un nombre comercial que representa a todas las empresas que conforman el Grupo COGAMI Empresarial. La sociedad matriz es Galega de Economía Social SL.	12-14, 15, 15-27
Información sobre cuestiones ambientales				
Políticas	Políticas que aplica el Grupo empresarial, que incluyan 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 adoptaron.	GRI 2-15-a GRI 2-23-a GRI 2-25-a GRI 205-2	El Plan Estratégico de COGAMI 2023-2026 marca como objetivo la aprobación de una estrategia y política de sostenibilidad ambiental. Se aprobará en 2024. Está en revisión para actualización y mejora el Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso en el Trabajo.	4-7, 46, 52-53, 54-56, 64
Principales riesgos	Principales riesgos vinculados con las cuestiones relacionadas a las actividades del Grupo empresarial, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, a sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo empresarial gestiona dichos riesgos, explicando procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Compliance y materialidad	El análisis de los principales riesgos de las actividades se realiza en la Memoria anual de cuentas.	4-7, 46, 52-53, 54-56, 64 52-53, 54-56
General	Procedimiento de evaluación o certificación ambiental.	ISO 14001	Coregal, Trameve y Dixardín cuentan con certificación ISO 14001 y Grafinco con certificado FSC.	64
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	Área de calidad de COGAMI Empresarial.		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquiera forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 305-1 GRI 305-2		64 -68
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 306-2 GRI 306-4		64 -68

Contenidos de la Ley 11/2018		Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua, 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.	ISO 14001 ISO 22000	Se realiza un seguimiento de los criterios que establecen las certificaciones correspondientes. Hornos de Lamastelle con su proyecto de mejora de los silos de harina realizó importantes avances en esta materia.	26, 36, 64 -68
	Energía: consumo directo e indirecto: Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	GRI 305-1 GRI 305-2		67-68
Cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero.			
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 305-1 GRI 305-2	Se está llevando a cabo el cálculo de la huella de carbono en diferentes empresas y progresivamente se realizará en todas las Unidades de Negocio.	67
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de GEI y medios implantados 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 campo.	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.			
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Políticas	Políticas que aplica el Grupo empresarial, que incluyan 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 hayan adoptado.	GRI 205-2		52-53
Principales riesgos	Principales riesgos vinculados con las cuestiones relacionadas a las actividades del Grupo empresarial, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, a sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo empresarial gestiona dichos riesgos, explicando 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 estos, 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	El canal de denuncias de COGAMI recibió 6 incidencias. En cuatro de ellos se denunció una posible situación de acoso laboral. Luego de las investigaciones pertinentes, una de las cuatro denuncias fue atendida como acoso laboral y el resto fueron desestimadas.	54-56

	Contenidos de la Ley 11/2018	Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7-a		13, 38-39, 80
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7-b		80
	Media anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.			80-81
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.			81
	Remuneraciones medias, y su evolución, desgregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.			41, 83
	Brecha salarial.	GRI 405-2	Se realiza un análisis de la brecha salarial de género y registro retribuido 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 %.	
	Remuneraciones de puestos de trabajo iguales o la media de la sociedad.	GRI 221-a		83
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desgregada por sexo.			83
	Implantación de medidas de desconexión laboral.		Existencia de una "Política de trabajo a distancia". En estos momentos no están aprobadas medidas para la desconexión laboral.	42
	Personas empleadas con discapacidad.			39
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.			41
	Número de horas de absentismo.			85
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de los mismos por parte de ambos progenitores.			42

	Contenidos de la Ley 11/2018	Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1		47-48
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) disgregado por sexo.			47-48, 85
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) disgregada por sexo.			47-48, 85
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-29-a		58-59
	Porcentaje de personas empleadas cubiertas por convenio colectivo por país.			
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 2-30-a		41, 79
Formación	Políticas implantadas en el campo de la formación.			44-45
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Para todos los puestos de trabajo se valoran y se facilitan las medidas de apoyo necesarias para ajustarse a las necesidades de cada persona trabajadora.	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover a igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.			46
	Planes de igualdad.			46
	Medidas adoptadas para promover el empleo.		La propia Misión de COGAMI Empresarial es la de promover la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.	
	Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.			46, 52
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.			12
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de la gestión de la diversidad.			52

Contenidos de la Ley 11/2018		Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Información sobre el respeto a los Derechos Humanos				
Políticas	Políticas que aplica el Grupo empresarial que incluyan 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 hayan adoptado.	GRI 205-2		52-53
Principales riesgos	Principales riesgos vinculados con las cuestiones relacionadas a las actividades del Grupo empresarial, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, a sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo empresarial gestiona dichos riesgos, explicando procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, 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		54-56, 78
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 205-2		52-53
	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		52-53
	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 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		52-53
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Políticas	Políticas que aplica el Grupo empresarial que incluyan 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 hayan adoptado.	GRI 205-2		52-53
Principales riesgos	Principales riesgos vinculados con las cuestiones relacionadas a las actividades del Grupo empresarial, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, a sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo empresarial gestiona dichos riesgos, explicando procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, 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		54-56, 78

Contenidos de la Ley 11/2018		Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-15-a		52-53
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 2-15-a		52-53
	Aportaciones a las fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	No se realizan aportaciones de esta clase.		
Información sobre la sociedad				
Políticas	Políticas que aplica el Grupo empresarial que incluyan 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 hayan adoptado.	GRI 205-2		52-53
Principales riesgos	Principales riesgos vinculados con las cuestiones relacionadas a las actividades del Grupo empresarial, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, a sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el Grupo empresarial gestiona dichos riesgos, explicando procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, 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		54-56
Compromisos de la empresa con desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 2-7-a		38, 43, 61-63
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.			61-63, 69-70
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estas.	GRI 2-29-a		61-63, 59
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28-a		25
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 2-15-a	Las relaciones comerciales de todas las empresas están supeditadas al cumplimiento de los principios que rigen el Código Ético y el Código de Conducta y Buenas Prácticas corporativas de COGAMI.	52-53
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.			

Contenidos de la Ley 11/2018		Estándar utilizado	Observaciones	Pág.
Personas consumidoras	Medidas para la salud y seguridad de las personas consumidoras.	GRI 416-1	Hornos de Lamastelle está certificado en la ISO 22000 (Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria).	26
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	GRI 2-25-a		52-53
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1 GRI 201-4	Solo se opera en España.	14, 17-26
	Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 GRI 201-4		14
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-1 GRI 201-4		14



9.5 | ÍNDICE DE INDICADORES GRI

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
Detalles da Organización				
2-1-a	2021	Nombre legal.	COGAMI Empresarial es un nombre comercial que representa a todas las empresas que conforman el Grupo COGAMI Empresarial. La sociedad matriz es Galega de Economía Social SL.	12, 15
2-1-b	2021	Forma jurídica.	Todas las empresas nombradas son Sociedad Limitada, a excepción de Hornos de Lamastelle que es una Sociedad Anónima. Todas ellas están reconocidas como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social.	
2-1-c	2021	Localización de su sede central.	Rúa República Checa, nº 17 - Parque empresarial Costa Vella. Cp: 15707 Santiago de Compostela (A Coruña).	
2-1-d	2021	Países en los que opera.	España.	12
2-2-a	2021	Entidades incluidas en esta Memoria.	Accede Social, Alentae, Coregal, Cualicar, Dixardín, Galega de Economía Social, Grafinco, Hornos de Lamastelle, Integratex, Trameve. La marca Alentae finalizó su actividad a principios del 2023, por lo que solo se tiene en cuenta en tablas y cifras estadísticas, pero ya no se refleja en el organigrama de COGAMI Empresarial.	15
2-2-b	2021	Diferencias existentes entre las entidades.	La consolidación de cuentas para el Grupo empresarial engloba las siguientes entidades: Artegalia SL, Accede Social SL, COGAMI Reciclado de Galicia (Coregal), Coregal Parques e Xardíns SL (Dixardín), Galega de Integratex SL, Gráficas Integrais COGAMI SL (Grafinco), Hornos de Lamastelle SA, Tratamento Medioambiental de Vehículos SL (Trameve).	15
2-2-c	2021	Explicación del enfoque adaptado para consolidar la información.		10
2-3-a	2021	Período y frecuencia de la Memoria.	Anual.	10
2-3-b	2021	Alineamiento del Informe financiero con la Memoria de Sostenibilidad.	La información de esta Memoria de Sostenibilidad recoge los datos económicos del Informe de Cuentas Consolidadas del Grupo empresarial.	10
2-3-c	2021	Fecha de publicación de la Memoria.	Julio 2024	
2-3-d	2021	Punto de contacto.	ges@galegadeeconomiasocial.gal	10
2-4-a	2021	Actualización de la información.	Anual.	

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 de Sostenibilidad se realiza bajo la coordinación del Departamento de Negocio de Galega de Economía Social y la información es proporcionada por las diferentes empresas de COGAMI Empresarial, así como la publicación final de esta Memoria está supeditada a la aprobación del Consejo de Administración.	
2-5-b	2021	Verificación externa de la Memoria.	El contenido que aquí se recoge fue verificado de manera independiente.	74
Actividades y personas trabajadoras				
2-6-a	2021	Sectores en los que COGAMI Empresarial tiene actividad.		15-27
2-6-b	2021	Describir la cadena de valor y productos y servicios que engloba.		15-27
2-6-c	2021	Otras relaciones comerciales pertinentes.		25
2-6-d	2021	Fluctuaciones significativas respecto a otros periodos.		15-27, 40
2-7-a	2021	Número total de personas trabajadoras por sexo y región.		13, 38
2-7-b	2021	Número total de personas trabajadoras: tipo contrato y jornada.		39, 80
2-7-c	2021	Método de compilación del dato.	Los datos de personal de extraen a 31/12/2023.	
2-7-e	2021	Fluctuaciones significativas respecto a otros periodos.		15-27, 40
2-8	2021	Personas trabajadoras no empleadas por COGAMI Empresarial.		61

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
2-8-b	2021	Método de compilación del dato.	Sumatorio acumulado de las personas que realizaron prácticas de empresas y disfrutaron de una beca entre el 01/01/2023 y el 1/12/2023	61
Gobernanza				
2-9-a	2021	Estructura de gobierno.		50-51
2-9-b	2021	Comités de máximo órgano de gobierno para la toma de decisiones y supervisión de impactos.		50-51
2-9-c	2021	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.		51
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 se establecen en los estatutos de la sociedad Galega de Economía Social SL como matriz de COGAMI Empresarial.	
2-15-a	2021	Describir los procesos para que el máximo órgano de gobierno asegure que los conflictos de interés se prevén y se mitigan.	COGAMI Empresarial cuenta con un Código Ético y un Código de Conducta y Buenas Prácticas corporativas que aplica a todos los niveles de la Organización.	52-53
2-19-a	2021	Describir las políticas de remuneración de las personas miembro integrantes del máximo órgano de gobierno y de cargos ejecutivos.	Los cargos de administrador o consejero dentro del Consejo de Administración no están remunerados.	
2-20-a	2021	Describir el proceso de diseño de sus políticas de remuneración y de determinación de la remuneración.		41

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
2-21-a	2021	Presentación del ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada en COGAMI Empresarial con respecto a la mediana de la compensación total anual de todas las personas empleadas (excluida la persona mejor pagada).		82
2-23-a	2021	Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable.		53
Estrategia, políticas y prácticas				
2-24-a	2021	Incorporación de los compromisos y políticas.		12
2-25-a	2021	Descripción de sus compromisos para proporcionar o colaborar en el remedio de los impactos negativos que la Organización reconoce que ocasionó o a los que ha contribuido.	Todo COGAMI Empresarial se rige por el Código de Conducta y Buenas Prácticas corporativas 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. Hornos de Lamastelle está adherido al Código de Conducta y Buenas Prácticas corporativas mercantiles en la contratación alimentaria y está en el Registro Estatal de Buenas Prácticas Mercantiles de la Contratación Alimentaria.	12, 53, 64
2-28-a	2021	Presentación de información sobre asociaciones del sector, otras afiliaciones y asociaciones u 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 (Confederación Galega de Centros Especiais de Emprego de Iniciativa Social) y Foroesgal (Foro pola Economía Social Galega).	12
Participación de los Grupos de Interés				
2-29-a	2021	Describir su enfoque para contar con la participación de los Grupos de Interés.		58-59
2-30-a	2021	Indicar el porcentaje total de personas empleadas cubiertas por los convenios de negociación colectiva.	El 100 % de las personas trabajadoras están cubiertas por el convenio colectivo que corresponde al sector en el que trabajan.	41, 79

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
Contenido sobre temas materiales				
3-1-a	2021	Metodología para determinar los temas materiales.	COGAMI Empresarial realiza el análisis de doble materialidad cada dos ejercicios, lo que aquí se recoge hace referencia al año 2022. En el de 2024 se renovará este análisis.	54-55
3-1-b	2021	Grupos de Interés participantes en determinar los temas materiales.		54-55, 58-59
3-2-a	2021	Enumerar temas materiales.		56
3-2-b	2021	Cambios en la materialidad respecto a períodos anteriores.		56
3-3-c	2021	Políticas o compromisos vinculados a los temas materiales.		52-53, 64
3-3-d	2021	Medidas adoptadas para gestionar el tema de los impactos asociados.		67-68
Desempeño económico				
201-1	2016	Valor económico generado y distribuido.		14
201-4	2016	Asistencia financiera del gobierno.		14
202- 2		Proporción de personal directivo contratado en la comunidad local.	Considerando la Comunidad gallega como local, el 100 % de las/os ejecutivas/os están contratadas 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 Código de Conducta y Buenas Prácticas corporativas de COGAMI.	

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
205-2	2016	Comunicación e información sobre políticas y procedimientos anticorrupción.		52
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 llevadas a cabo en esta materia.	
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 operaciones sobre las que tiene control. Los factores de emisión utilizados para el cálculo son los proporcionados por el Ministerio de Transición Ecológica y para el Reto Demográfico.	67
305-2	2016	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2).		68
Residuos				
306-4	2016	Residuos no destinados a la eliminación (incluye valorización de residuos).	La unidad de medida utilizada es la tonelada métrica (t).	65-67
Seguridad y Salud en el trabajo				
403-1	2021	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	Cada empresa del Grupo empresarial cuenta con personas responsables de PRL y tiene contratado un Servicio de Prevención ajeno en una Mutua.	
403-2	2021	Identificación de peligros, evaluación de riesgos de investigación de incidentes.	Realizado por el Servicio ajeno de Prevención y personas responsables de PRL de las empresas.	47-48

GRI Estándar	Versión	Resumen descripción	Comentarios	Páginas
403-3	2021	Servicios de salud en el trabajo.		47-48
403-4	2021	Participación de las personas trabajadoras, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Durante el 2022 se llevó a cabo un análisis de los riesgos psicosociales en todas las empresas de COGAMI Empresarial. Este análisis no se repitió en el 2023.	
403-5	2021	Formación de personas trabajadoras sobre seguridad y salud en el trabajo.		47-48
403-8	2021	Cobertura sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.		47-48
Formación y educación				
404-1	2016	Media de horas de formación al año por persona empleada.	Media de horas calculada según los indicadores propuestos por el GRI.	44-45
Diversidad e igualdad de oportunidades				
405-1	2016	Diversidad de órganos de gobierno y personas empleadas.		39, 43, 50
405-2	2016	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres.	Todas las empresas de COGAMI Empresarial cuentan con análisis de brecha salarial de género y registro retributivo por puesto de igual valor. En cumplimiento del art. 6 del Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres no existen diferencias salariales sin justificar superiores al 25 %.	83
Salud y Seguridad de la clientela				
416-1	2016	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y en la seguridad.	Hornos de Lamastelle cuenta con la ISO 2200.	

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.	Hornos de Lamastelle cuenta con la ISO 2200. 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 dende el punto de venta hasta el consumo final.	



COGAMI

EMPRESARIAL

Rúa República Checa, nº 17
Parque Empresarial Costa Vella
15707 Santiago de Compostela
A Coruña

Teléfono: 981 519 026