

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA | 2022



ÍNDICE DE CONTENIDOS

03

Introducción

Resumen

07

Modelo de Negocio

Qué hacemos y cómo

11

Contexto de Actividad

Políticas y Regulaciones

15

Gestión de aspectos no financieros

01 Personal

02 Cuestiones ambientales

03 Sociedad

04 Lucha contra la corrupción y el soborno

05 Respeto de los derechos humanos

48

Anexos

Índice de Contenidos

Anexo I Materias primas 2022

Anexo II Tabla completa de evolutivo 2021-2022 de remuneraciones por edad

Anexo III Tabla completa de evolutivo 2021-2022 de remuneraciones por categoría profesional

Anexo IV: Tabla completa de evolutivo 2021-2022 de remuneraciones por categoría profesional

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA INTERNATIONALBURGERCO. S.L. 2022

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración y para mejorar el resultado final, **InternationalBurgerCo.,SL** también ha considerado las directrices sobre la presentación de Informes No Financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se han seleccionado indicadores de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En su elaboración, también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.



FOCO EN LO MATERIAL

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera International-BurgerCo., SL tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Esta visión integral de negocio se erige como una fotografía completa de la compañía que facilita la comprensión de los aspectos esencialmente financieros. Al mismo tiempo, identifica todos aquellos asuntos que preocupan o interesan a los grupos relacionados de la organización y eso contribuye a definir el contenido del Informe, en busca de respuestas que sean efectivas para su entorno. Como base, se han tomado los resultados del Análisis de Materialidad llevado a cabo desde 2018 en **GOIKO**, cumpliendo con los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta del estándar AA10001.

Este estudio de materialidad ofrece las pautas específicas para una adecuada

actualización de la estrategia de responsabilidad empresarial y da a **InternationalBurgerCo.,SL** la capacidad para adaptarse de forma flexible a las exigencias del mercado. Para llevar a cabo dicho estudio, se tuvieron en cuenta los asuntos relevantes del sector -en función principalmente de la conversación registrada en medios de comunicación y redes sociales- y también una valoración externa e interna de los asuntos relevantes así como la naturaleza de la compañía y las principales fortalezas y debilidades asociados al sector, analizados con minuciosidad por una compañía especializada en Cumplimiento.

En medios de comunicación, la industria de la restauración en 2022 se centró en el auge de las tendencias green a nivel consumo, se sucedieron las noticias relacionadas con el Delivery y los cambios en los hábitos del cliente, y también se percibió una tendencia mayor por las experiencias creativas en los restaurantes.



2022

ASPECTOS DE RELEVANCIA CLAVE	ASPECTOS DE RELEVANCIA ALTA	ASPECTOS DE RELEVANCIA MEDIA
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales • Derechos humanos • Consumidores • Uso sostenible de los recursos • Acciones para combatir el desperdicio de alimentos • Salud y seguridad • Empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Gestión medioambiental • Subcontratación y proveedores • Economía circular y gestión de residuos • Revelación de secretos de empresa • Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> • Blanqueo de capitales • Propiedad intelectual e industrial • Publicidad engañosa • Formación • Organización del trabajo • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad • Lucha contra la corrupción y el soborno • Protección de la biodiversidad • Cambio climático • Contaminación

2021

ASPECTOS DE RELEVANCIA CLAVE	ASPECTOS DE RELEVANCIA ALTA	ASPECTOS DE RELEVANCIA MEDIA
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales • Derechos humanos • Consumidores • Uso sostenible de los recursos • Acciones para combatir el desperdicio de alimentos • Salud y seguridad • Empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Gestión medioambiental • Subcontratación y proveedores • Economía circular y gestión de residuos • Revelación de secretos de empresa • Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> • Blanqueo de capitales • Propiedad intelectual e industrial • Publicidad engañosa • Formación • Organización del trabajo • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad • Lucha contra la corrupción y el soborno • Protección de la biodiversidad • Cambio climático • Contaminación

Los asuntos de relevancia clave son relaciones sociales, derechos humanos, consumidores, uso sostenible de los recursos, acciones para combatir el desperdicio alimentario, salud y seguridad y empleo. Quedan clasificados como aspectos de relevancia alta la igualdad, la gestión medioambiental, la subcontratación y los proveedores, la economía circular y gestión de residuos y los compromisos de las organizaciones con el desarrollo sostenible. Finalmente, como aspectos de relevancia media ubicamos organización del trabajo, accesibilidad universal de personas con discapacidad, formación, blanqueo de capitales, lucha contra corrupción y soborno, uso sostenible de los recursos, protección de la biodiversidad, cambio climático y contaminación. Todas estas cuestiones se van detallando y explicando a lo largo de los diferentes capítulos de este documento.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

MODELO DE NEGOCIO

MODELO DE NEGOCIO

MODELO DE NEGOCIO

Internationalburgerco, S.L. («IBC») se crea en el mes de mayo de 2018 como vehículo para adquirir el 100% de las acciones de **GOIKO GRILL GROUP S.L.** A día de hoy, **GOIKO GRILL GROUP S.L.** gestiona, por un lado, **GOIKO GOURMET, S.L.**, que regenta el 100% de los restaurantes **GOIKO®** en España -incluida la marca **Goiko Basics®**- y por otro lado, también engloba la marca **Yakuza®**. También dentro de **GOIKO GRILL GROUP S.L.** se encuentra **GOIKO GRILL FRANCIA SASU.**, que regenta los restaurantes **GOIKO®** en Francia. En adelante, nos referiremos **Internationalburgerco, S.L.** como “el Grupo”.

GOIKO® es una marca de hamburgueserías gourmet de origen español, con presencia en España y Francia, célebre por sus icónicas burgers y su chorreo forever. Nuestro propósito es «Alimentar el deseo de superación y demostrar que todo es posible haciendo las cosas bien», y nuestra historia lo refleja. **GOIKO®** nace como **Goiko Grill®** en el 2013, en un pequeño local con apenas 30 sillas. Andoni, un joven venezolano de ascendencia vasca, cursaba el MIR en el Hospital La Paz cuando, con una ayuda de 50.000€ de su padre, emprende el sueño que cambiaría su vida y la de muchas familias más.

La defensa de la calidad del producto, la escucha al consumidor y el trato humano hacen de **GOIKO®** un espacio único y un fenómeno de encuentro social. Tras un 2021 marcado por la superación de la pandemia y las restricciones al consumo en los restaurantes, el 2022 fue protagonizando el asentamiento del sector de la restauración de manera definitiva, con creciente afán por los ciudadanos de disfrutar tanto de los restaurantes como de los demás canales de venta (TA y Delivery). En España, el Grupo **GOIKO** suma **GOIKO®** suma 106 locales (105 Goikos y 1 Goiko Basics) y 3 Goikos en Francia.

Con todo, **GOIKO®** ha demostrado el poder de su marca, su estrecha relación con sus clientes, su capacidad de sorpresa y su liderazgo en tendencias en el sector. Esto ha sido posible gracias al compromiso de las personas que trabajamos en la marca, nuestra actitud y energía, nuestras ganas de seguir superándonos y de dar ejemplo. A cierre de 2022, **GOIKO®** lo conformamos 2.044 personas. La gran Familia **GOIKO** queda unida por ocho valores clave: Calidad, Buen Rollo, Crecimiento, Familia, Integridad, Eficiencia, Disrupción y Mucho Kevin.



ALIMENTAR EL DESEO
DE SUPERACIÓN Y
DEMOSTRAR QUE TODO ES
POSIBLE HACIENDO LAS
COSAS BIEN

KEVIN BACON



NUES TROS

VALORES

#1 La Calidad es nuestra obsesión

Mantenerla es una premisa fundacional innegociable. Cuidamos cada detalle de nuestros procesos, productos y servicios, entregándolo todo siempre sin limitarnos, para dar los mejores resultados y superar expectativas.

#3 Buen Rollo

Porque en **GOIKO®** nos tratamos con respeto, cultivamos la paciencia, transmitimos alegría, somos capaces de levantar al equipo con entusiasmo y proyectamos todo el aprendizaje a nuestro futuro dentro o fuera de la compañía.

#5 Disrupción

Es otro de nuestros valores porque nos mantenemos siempre en versión beta. Buscamos romper paradigmas y sorprender, y así lograr lo que todavía nadie ha logrado.

#7 Eficiencia

Escuchamos, nos comparamos, medimos, adaptamos y ponemos en práctica los progresos rápidamente para ofrecer una experiencia cada vez mejor y mantenernos sostenibles en el tiempo.

#2 Familia

Tiene que ver con que compartimos y promovemos una cultura de pertenencia donde todos somos bienvenidos. Juntos construimos algo extraordinario.

#4 Crecimiento

Porque queremos llegar mucho más allá, superarnos, ser mejores personas y aportar valor al equipo. Siempre a por más y mejor.

#6 Justos, honestos y transparentes

Esos tres elementos son las claves de nuestro valor Integridad. Somos fieles creyentes de lograr lo que nos proponemos haciendo las cosas bien.

#8 Mucho Kevin

Finalmente, nuestro valor más auténtico y único: Mucho Kevin. Porque no tenemos miedo de hacer las cosas como nadie las ha hecho. Somos diferentes y un poco raros pero, sobre todo, auténticos.

El año 2021 fue el año de superación definitiva de la pandemia, y en **GOIKO** nos centramos en conservar lo conseguido hasta la fecha y velar por la protección del empleo y la sostenibilidad futura del proyecto. Tras lograrlo, 2022 ha sido el año definitivo para seguir creciendo y constatar el liderazgo de la marca en el sector casual dining de hamburguesas gourmet, un ámbito que ha continuado ganando espacio en el mindset de los consumidores y con una presencia incontestable.

Nuestra estrategia es la de crecer orgánicamente por medio de restaurantes en gestión propia manteniendo siempre nuestros valores, y beneficiando por ello a la sociedad en general por medio de nuestra oferta honesta y transparente y, en lo particular, por la creación de empleo, riqueza y elevación de la actividad económica.

El plan de expansión nacional que hemos llevado a cabo nos ha llevado a finalizar el año con 109 unidades en gestión propia entre España (105 Goikos + 1 Basic by Goiko) y Francia (3). Además, en Francia continuamos avanzando con un tercer local inaugurado a mediados de 2022 situado junto a la Universidad de la Sorbona, en el bulevar Saint Michel.

Las ventas del grupo en el 2022 han sido un 18% más por encima del 2021 gracias al trabajo en equipo para lograr una experiencia imbatible que convirtiera en irresistible la vuelta definitiva a los restaurantes de **GOIKO**, así como el cuidado de los detalles en los canales de Take Away y Delivery.



CONTEXTO DE

ACTIVIDAD

**CONTEXTO DE
ACTIVIDAD**

CONTINUA

CONTEXTO DE ACTIVIDAD

Como se reflejaba con anterioridad, nuestro modelo de negocio es analizado a través de un modelo de gestión de riesgos en el que se identifican los factores principales inherentes y de control, estableciendo controles clave en aquellos de mayor relevancia que permitan atenuar el riesgo marginal a niveles tolerables. Entre los factores identificados cabe señalar los siguientes:



FACTORES REGULATORIOS: las operaciones del Grupo se encuentran sujetas a una gran variedad de normativa estatal, autonómica y local lo que supone una constante vigilancia de cumplimiento normativo en temas como medioambiente, licencias, etc. Potenciales cambios en estas regulaciones pudieran tener un efecto en mayores niveles de inversión para adaptar los locales a dichos nuevos requerimientos.



FACTOR DE TIPO DE INTERÉS: al contrario de la deuda operativa del **Grupo**, que se encuentra a tipos fijos, la deuda de adquisición está referenciada a un tipo variable que hace que cualquier alza en Euribor tenga efecto en la generación de caja futura. Si bien la evolución actual de tipos de interés no hace prever un alza de estos y por tanto no se han tomado medidas de cobertura, el Grupo está preparado para ello si se diese un cambio en el escenario actual.



FACTOR DE APROVISIONAMIENTO: nuestros productos y recetas son únicos y en su mayoría frescos, y por tanto, los proveedores juegan un papel esencial en nuestra cadena de aprovisionamiento. Cualquier retraso o imposibilidad de garantizar el suministro tendría un gran efecto en las operaciones del **Grupo**. Por esto, contamos con un mínimo de 2 proveedores de productos clave preparados para cubrir la totalidad de las necesidades de abastecimiento.



FACTOR DE TENDENCIA DE MERCADO: en un mundo globalizado y en permanente cambio, los gustos y hábitos de los consumidores evolucionan con gran rapidez. El **Grupo** hace frente a estos cambios con una política constante de innovación en productos y servicios adaptando la oferta a las necesidades de nuestros clientes.



FACTOR SANITARIO: inherente al sector, nuestros proveedores y locales siguen los más estrictos controles sanitarios y de calidad para garantizar la ausencia de incidencias.



FACTOR REPUTACIONAL: como el de cualquier marca que es líder en su segmento y en redes sociales.

El **Grupo** mantiene políticas activas de gestión de estos riesgos, implantando controles para conseguir reducir el riesgo marginal en la mayor medida posible. En particular, mencionamos las siguientes:

A. En temas **medioambientales** y de **seguridad alimentaria** realizamos estrictos controles de niveles de ruido con medidas de corrección material si fuese necesario (silent blocks), emisiones de humo con filtros y sistemas de extracción de última generación, reciclado de aceites, utilización de material reciclado y biodegradable (material de entrega a domicilio, consumibles, etc), la continuada reducción de plásticos en los diferentes canales de venta, seguimiento de los procesos de cocinado, etc.

B. En materias de **personal** se aplica una política de bandas salariales por puesto que eliminan cualquier tipo de discriminación por sexo u otro motivo, integración de personal no nacional en un elevado porcentaje, actividades de integración de equipos trimestrales y anuales (Goiko Games), políticas de anticipos de nómina al personal muy flexibles, todo ello encaminado a cumplir con una de las misiones de la empresa “ser el lugar preferido para comer de nuestros clientes y para trabajar de nuestro staff”.

C. Nuestro **compromiso con la comunidad** en la que desarrollamos nuestra actividad es indudable, no sólo por medio de una gran creación de empleo, sino también como impulsor de la actividad económica con unos elevados niveles de inversión en activos y generación de puestos de trabajo indirectos (proveedores, contratistas, suministros, etc).

Para el ejercicio 2023, la política de expansión nacional e internacional es ilusionante y potente, si bien en estos dos años previos, las marcas hemos aprendido a barajar diferentes escenarios dada la incertidumbre generada por acontecimientos ajenos a la propia operación. Llegaremos a nuevas ciudades, reforzaremos nuestra presencia en CCAA donde ya hemos asentado la marca, y esperamos que el 2023 sea el año definitivo de la expansión en nuevos mercados. Además, nuestra actividad de I+D fue notoria en el 2022 introduciendo en la nueva carta la primera selección plant - based de productos y continuará construyendo camino en el 2023. El desarrollo de nuevas líneas de negocio de venta fue fundamental, y por eso lanzamos el proyecto de foodtruck Las Bestias al igual que a nivel comunicación, logrando dos premios en Best in Food!: un bronce en la categoría Best PR y un plata en Best Brand Experience & Activation ambos por su campaña Operación Raptor.



Los principales factores que pueden afectar a nuestro desarrollo futuro son:

- 1.** Estado de la red de suministros a nivel global, agravada por el coste del petróleo y la situación política actual en Ucrania.
- 2.** Evolución de las tendencias macroeconómicas, principalmente la confianza del consumidor y el consumo de los hogares.
- 3.** Costes laborales como factor primordial en la cuenta de resultados.
- 4.** Situación del mercado inmobiliario, tanto en lo que respecta a costes de alquiler como en disponibilidad de locales.
- 5.** Desarrollo de nuevos productos y servicios, en particular el crecimiento de la entrega a domicilio ("delivery").
- 6.** Crecimiento de la restauración organizada a niveles similares a los países de nuestro entorno.

Dada la dispersión de nuestros locales en la geografía nacional y el número de locales existentes, ninguno de estos tiene una relevancia material por sí mismo para el conjunto del **Grupo** y además, todos nuestros restaurantes son rentables.



GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía dentro de cada una de las cinco cuestiones planteadas:

I. PERSONAL

Compromiso Sostenible - Personal

Tras un 2021 aún de incertidumbre en el que el Equipo **GOIKO** mostró que su éxito radica en el cuidado de las personas, desde staff hasta clientes pasando por diversos partners, el 2022 ha consolidado el buen hacer de la marca, viendo crecer hasta en más de 135 personas su plantilla, aumentando su red de proveedores, y llegando a cada vez más clientes. Cada uno de los miembros del Equipo **GOIKO** es fundamental, y su compromiso con la marca ha permitido una evolución constante e inspiradora en el 2022.

La Política de Gestión de Personas del Grupo busca acentuar el empleo de calidad desarrollado en entornos seguros y saludables, que promuevan el crecimiento per-

sonal y profesional y con igualdad de oportunidades, estando siempre alineada con la estrategia de negocio para conseguir los objetivos empresariales sin dejar de respaldar los valores de la marca. Además, la transparencia y la Política de Gestión de Personas y la formación, que en el 2021 cobraron tanta importancia, se mantuvieron e impulsaron aún más en el 2022.

Cabe destacar a modo de preámbulo que todos los empleados se encuentran cubiertos por el Convenio de Hostelería, si bien podemos distinguir entre las especificaciones de Goiko Central (oficina) y de locales (atención al público).



1. Goiko Central

El personal que trabaja en las oficinas se encuentra adscrito al Convenio de Hostelería de Madrid que fija el trabajo en 1.800 horas anuales. La jornada laboral consta de cinco días laborables (mayormente de lunes a viernes) y dos días de descanso. Todos los empleados han cumplido sus máximas horas en función de su jornada o tiempo trabajado y también en base al ERTE que fue aplicado debido a la situación pandémica que afectaba al país.

Las bajas se registraban siempre con parte médico, igual que sucede en los locales.

Los horarios en Goiko Central son flexibles y se establecen entre las partes (supervisor y empleado). El teletrabajo fue un hábito reforzado en 2022. Este sistema rotatorio se ha mantenido a lo largo de todo el 2022 y con flexibilidad, puesto que cada equipo podía gestionar con su supervisor directo la asistencia o no asistencia los días indicados. Todos los equipos han demostrado una eficiencia y organización impresionantes en estos dos años de ritmos particulares, y esto refuerza la flexibilidad de una marca joven como **GOIKO**.

Otra de las ventajas habitualmente ofrecidas en **GOIKO** es el servicio de comedor de lunes a viernes. Desde la incorporación del sistema de asistencia rotatorio a las oficinas, se ofrecía igualmente con adaptaciones a las circunstancias: turnos de uso del comedor y un sistema de reserva que velará por el respeto del aforo de este, comida seleccionada previamente vía formulario conservada en tupper, y cubiertos y platos desechables y reciclables para minimizar el uso de elementos comunes, así como con sitios asignados para poder respetar las distancias de seguridad y con la obligación de desinfectar el lugar después de su uso.

Además, se ofrece la posibilidad de obtener un seguro de salud privado con coste cero y con beneficios también en caso de querer contratarlo para familiares, velando por el bienestar de los empleados.



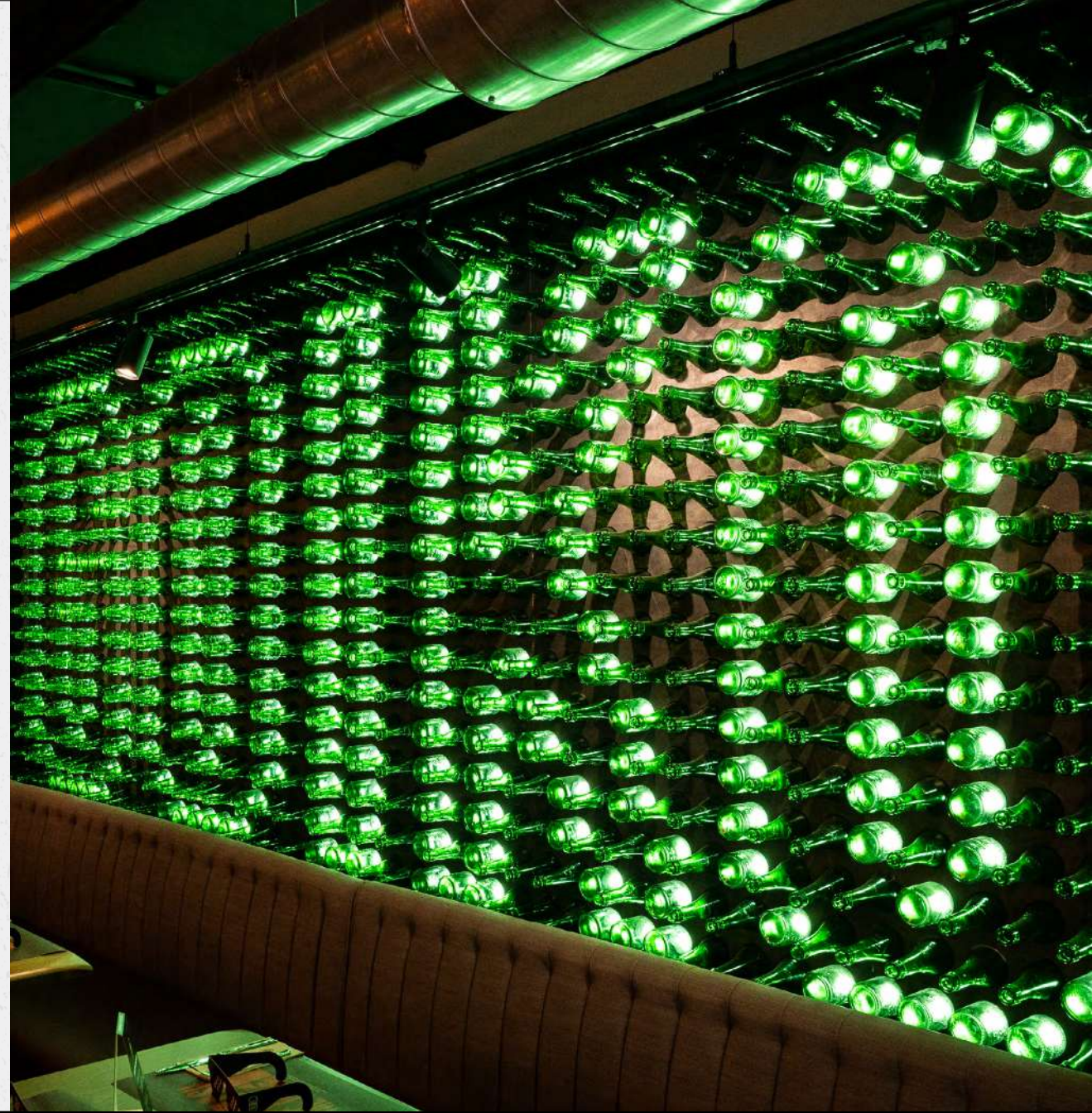
2. Locales

El personal que trabaja en locales se encuentra adscrito al Convenio de Hostelería vigente en cada una de las localidades donde **GOIKO** y opera. Ante cualquier retraso previsible en su hora de llegada, el personal debe notificarlo a gerencia del restaurante apenas lo sepa. Hasta 15 minutos de retraso supondrán una amonestación verbal; más de 15 minutos, escrita; y tres llegadas tarde a su puesto de trabajo en tres meses, falta grave, causa de despido justificado.

En 2022 se registraba el absentismo diariamente a través de la plataforma BambooHR, gestionada por los Goiko Managers. Las vacaciones eran convenidas entre el personal y el encargado, considerando las necesidades propias del local y del resto de los empleados con más énfasis aún dadas las complejidades generadas por la pandemia por COVID-19. Los días de vacaciones anuales son los indicados según el convenio correspondiente a cada ciudad. Para permisos especiales, deben solicitarse por escrito a la gerencia con una antelación mínima de 15 días.

El calendario laboral se presenta a todos los empleados la primera semana de enero de cada año y como norma general, el local abre todos los días festivos. Este calendario puede modificarse por la gerencia del local durante el año, si bien los cambios deben ser notificados al personal con una antelación mínima de 15 días.

Los horarios son rotativos y varían de acuerdo al día y horas trabajadas. Corresponden a dos días libres por semana, los cuales pueden estar distribuidos en dos días libres completos o un día libre completo y dos medios días libres. Los turnos se organizan de forma equitativa entre los empleados.



Igualdad y discriminación

En el 2021, **GOIKO** continuó trabajando para elaborar un Plan de Igualdad cuya puesta en marcha se ha visto retrasada por la pandemia ante las urgencias derivadas de esta y las necesidades diarias de la operación. Desde principios del año 2022, se convocaron diferentes comités de empresa y se configuraron grupos de representación que pudieran realizar un seguimiento claro de las necesidades de los empleados de cara a la configuración del Plan de Igualdad. En paralelo, la Política contra la Discriminación de **GOIKO**, recogida dentro del Código Ético, así como los diferentes foros y canales de exposición de temas de interés (como el correo Soporte Staff), han sido notablemente útiles en defensa de los principios de igualdad y no discriminación.

El personal de **GOIKO** en España en 2022 se compone de 1.117 hombres (un 5,5% más que el año anterior) y 827 mujeres (casi un 15% más que en 2021, cuando se registraban 721), siendo así 1.944 empleados en total (165 personas más que en el 2021). Asimismo, definimos nueve categorías profesio-

ales diferentes, las mismas respecto a las categorías reportadas en el EINF del año 2021. No se estructuran en rango de salario de menor a mayor, sino que responden directamente a las responsabilidades de cada una de las posiciones. En 20212 la categoría 1 corresponde a ayudantes de cocinero o camareros; la categoría 2, a cocineros y camareros; la categoría 3, a capitanes de área de cocina o sala; la categoría 4, a Goiko Managers; la categoría 5, a asistentes; la categoría 6, a técnicos; la categoría 7, a gerentes; la categoría 8, a directores; y finalmente, la categoría 9, a consejeros.

Cabe destacar que la diversidad es un rasgo identificativo de la organización: en 2022, nuestros empleados proceden de 36 nacionalidades diferentes, más que en el 2021. Asimismo, contamos en nuestra plantilla con nueve personas con discapacidad (cinco más que en 2021). El equipo **GOIKO** lo conforman personas de todas las edades, desde 18 hasta más de 55 años, si bien gran parte de los empleados se ubica en la franja de 25-34 años (51%) o en la de 16-25 años (37%).



1.944
EMPLEADOS EN TOTAL

36 
NACIONALIDADES DIFERENTES

9 **PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

TABLA #1 2022

		RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
EMPLEADOS POR SEXO	HOMBRE	1075	76	1151
	MUJER	839	54	893
	TOTAL	1914	130	2044
EMPLEADOS POR EDAD	RANGO #1 (16-24)	833	4	837
	RANGO #2 (25-34)	903	69	972
	RANGO #3 (35-44)	164	45	209
	RANGO #4 (45-54)	14	9	23
	RANGO #5 (>55)	0	3	3
	TOTAL	1914	130	2044
EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	#1 (AYUDANTE CAMARERO / COCINERO)	787	0	787
	#2 (CAMAREROS / COCINEROS)	845	3	848
	#3 (CAPITANES DE ÁREA COCINA / SALA)	181	0	181
	#4 (GOIKO MANAGERS)	101	0	101
	#5 (ASISTENTES)	0	14	14
	#6 (TÉCNICOS)	0	54	54
	#7 (GERENTES)	0	50	50
	#8 (DIRECTORES)	0	8	8
	#9 (CONSEJEROS)	0	1	1
TOTAL	1914	130	2044	
EMPLEADOS POR PAÍS	País #1 España	1.107	99	1.206
	País #2 Venezuela	510	21	531
	País #3 Italia	86	5	91
	País #4 Colombia	47	2	49
	Otros	164	3	167
	TOTAL	1.914	130	2.044

2021

		RESTAURANTE	CENTRAL	YAKUZA	TOTAL
EMPLEADOS POR SEXO	HOMBRE	959	70	29	1058
	MUJER	658	45	18	721
	TOTAL	1617	115	47	1779
EMPLEADOS POR EDAD	RANGO #1 (16-24)	598	1	23	622
	RANGO #2 (25-34)	830	61	23	914
	RANGO #3 (35-44)	179	39	1	219
	RANGO #4 (45-54)	10	11	0	21
	RANGO #5 (>55)	0	3	0	3
	TOTAL	1617	115	47	1779
EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	#1 (AYUDANTE CAMARERO / COCINERO)	704	0	0	704
	#2 (CAMAREROS / COCINEROS)	671	3	39	713
	#3 (CAPITANES DE ÁREA COCINA / SALA)	154	0	5	159
	#4 (GOIKO MANAGERS)	88	0	3	91
	#5 (ASISTENTES)	0	13	0	13
	#6 (TÉCNICOS)	0	40	0	40
	#7 (GERENTES)	0	49	0	49
	#8 (DIRECTORES)	0	9	0	9
	#9 (CONSEJEROS)	0	1	0	1
TOTAL	1617	115	47	1779	

Modelo de contratación

El Grupo **GOIKO** cree en las relaciones estables que permitan desarrollar vínculos sostenibles en el tiempo y generen relaciones de compromiso mutuo. Por ese motivo incentiva la contratación indefinida, contribuyendo a la estabilidad de sus empleados, en el ámbito profesional y personal. Para observar el modelo de contratación del 2022 se desglosan datos totales de contratos a fecha de cierre de dicho año. Del total de contratos, el 99.22% es de carácter indefinido (vs 99,95% en 2021.) De los contratos indefinidos, un 42,5% corresponde a mujeres (2 puntos porcentuales más que en el 2021) y un 57,5% a hombres (vs 59,6% en el 2021).

A continuación, mostramos algunos de los datos que reflejan las características propias de los empleados de **GOIKO** contratados en régimen indefinido:

1. Cabe destacar que de un total de 822 mujeres, más de un 99% cuenta con contratos indefinidos (como en el año 2021); y de un total de 1.116 hombres, un 99,2% cuenta con contratos indefinidos . Es decir, en ambos casos, este tipo de relación laboral se encuentra vigente en la gran mayoría de la plantilla, igual que en los ejercicios anteriores, y se cuida enormemente.
2. En términos de edad, los empleados que representan una mayor proporción son aquellos entre 25 y 34 años (un 51%).
3. En función de las categorías profesionales, son los empleados de la categoría Ayudantes los mayoritarios (40,52%).

El reporte de los datos ha sido eficientemente mejorado a lo largo del 2022 en comparación con años anteriores, puesto que se ha incorporado un sistema de almacenamiento que permite extraer datos a cierre de año para poder completar la información con exactitud. Así, se ofrecen datos totales y no promedios.



822
MUJERES
99,2%
CONTRATOS INDEFINIDOS



1.116
HOMBRES
99,2%
CONTRATOS INDEFINIDOS



40,52%
AYUDANTES

TABLA #2

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO - UNIFICADO

2022	A TIEMPO COMPLETO	A TIEMPO PARCIAL	TOTAL	2021	A TIEMPO COMPLETO	A TIEMPO PARCIAL	TOTAL	2020	A TIEMPO COMPLETO	A TIEMPO PARCIAL	TOTAL
INDEFINIDO	992	1021	2013	INDEFINIDO	1158	613	1771	INDEFINIDO	1228	56	1284
TEMPORAL	9	0	9	TEMPORAL	8	0	8	TEMPORAL	17	7	21
TOTAL	1001	1021	2022	TOTAL	1166	613	1779	TOTAL	1245	60	1305

TOTAL ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO - UNIFICADO

2022	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL	2021	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	A tiempo completo	A tiempo parcial		A tiempo completo	A tiempo parcial			A tiempo completo	A tiempo parcial				
MUJER	415	471	886	3	0	3	MUJER	423	296	719	2	0	2
HOMBRE	591	551	1142	6	0	6	HOMBRE	735	317	1052	6	0	6

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO - GOIKO GOURMET (GOIKO Y BASICS)

2022	A TIEMPO COMPLETO	A TIEMPO PARCIAL	TOTAL
INDEFINIDO	879	1019	1898
TEMPORAL	9	7	16
TOTAL	888	1026	1914

TOTAL ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO - GOURMET

2022	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	A tiempo completo	A tiempo parcial		A tiempo completo	A tiempo parcial	
MUJER	363	469	832	3	4	7
HOMBRE	516	550	1066	6	3	9

TABLA #2

TOTAL ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD - UNIFICADO

2022	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	A tiempo completo	A tiempo parcial		A tiempo completo	A tiempo parcial	
RANGO #1	199	642	841	3	3	6
RANGO #2	625	328	953	6	3	9
RANGO #3	161	47	208	0	1	1
RANGO #4	18	5	23	0	0	0
RANGO #5	3	0	3	0	0	0

2021	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	A tiempo completo	A tiempo parcial		A tiempo completo	A tiempo parcial	
RANGO #1	222	396	618	4	0	4
RANGO #2	720	190	910	4	0	4
RANGO #3	193	26	219	0	0	0
RANGO #4	20	1	21	0	0	0
RANGO #5	3	0	3	0	0	0

TOTAL ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL- UNIFICADO

2022	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	A tiempo completo	A tiempo parcial		A tiempo completo	A tiempo parcial	
CAT #1	114	669	783	2	2	4
CAT #2	484	352	836	7	5	12
CAT #3	181	0	181	0	0	0
CAT #4	101	0	101	0	0	0
CAT #5	13	1	14	0	0	0
CAT #6	54	0	54	0	0	0
CAT #7	50	0	50	0	0	0
CAT #8	8	0	8	0	0	0
CAT #9	1	0	1	0	0	0

2021	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	A tiempo completo	A tiempo parcial		A tiempo completo	A tiempo parcial	
CAT #1	249	451	700	4	0	4
CAT #2	549	160	709	4	0	4
CAT #3	159	0	159	0	0	0
CAT #4	91	0	91	0	0	0
CAT #5	12	1	13	0	0	0
CAT #6	40	0	40	0	0	0
CAT #7	48	1	49	0	0	0
CAT #8	10	0	10	0	0	0
CAT #9	0	0	0	0	0	0

TABLA #3

Nº DE DESPIDOS - UNIFICADO

2021

GÉNERO	Hombres	148
	Mujeres	67
EDAD	16-24 años	59
	25-34 años	124
	35-44 años	28
	45-54 años	7
	>55 años	0
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Ayudante camarero / cocinero
	Camareros / cocineros	95
	Capitanes de área cocina / sala	21
	Goiko Managers	12
	Asistentes	4
	Técnicos	1
	Gerentes	2
	Directores	1
	Consejeros	1
TOTAL		0

2021

GÉNERO	Hombres	34
	Mujeres	10
EDAD	16-24 años	7
	25-34 años	26
	35-44 años	9
	45-54 años	2
	>55 años	0
	CATEGORÍA PROFESIONAL	Ayudante camarero / cocinero
	Camareros / cocineros	11
	Capitanes de área cocina / sala	10
	Goiko Managers	2
	Asistentes	0
	Técnicos	2
	Gerentes	6
	Directores	3
	Consejeros	0
TOTAL		0

A continuación, se muestran los datos de remuneración media para el año 2022, así como los del año 2021, ya publicados con anterioridad.

La brecha salarial para el Grupo completo ha sido de un 16,03% en el 2022, si bien esta diferencia se explica por los diferentes convenios colectivos aplicados en cada región, dado que **GOIKO** tiene una política totalmente equilibrada en materia de categorías, géneros y antigüedad, que vela por la igualdad salarial en pro de las labores desempeñadas y la meritocracia del staff. Este dato refleja el buen hacer de la organización puesto que según el Informe de brecha salarial de género de CCOO del 2021 la brecha salarial en el sector de la restauración es del 21,4%, más de 15 puntos porcentuales superior a **GOIKO**. En restaurantes de Goiko y Goiko Basics es del 2.91%, 19.531€ vs 18.963€ (manteniéndose casi al mismo nivel que en el 2021). En Central, lo que en 2021 se reportaba como Operaciones, se da una brecha del 30,21%, 44.561€ vs 31.100€ (un 14,61% más que en el 2021,, y en Yakuza, la brecha salarial es negativa, del -6,33%, con lo que las mujeres cuentan con un salario mayor al de los hombres del staff (16.793€ vs 17.856€) La fórmula empleada para calcular la brecha salarial ha sido $\{(Remuneración\ media\ hombres - Remuneración\ media\ mujeres) / Remuneración\ media\ hombres\} * 100$. En función del Convenio al que se ajustan los empleados (ya que, en Hostelería, difiere por regiones), en concepto de salario variable se pueden encontrar manutención, manutención en especie, plus de transporte, plus de distancia, plus de nocturnidad, ropa, plus de convenio, plus de asistencia y plus de formación.

Remuneraciones **TABLAS COMPARATIVAS 2020-2021**

TABLA #4

EVOLUTIVO 2022-2021 REMUNERACIONES POR CATEGORÍA PROFESIONAL

REMUNERACIÓN (€)	TOTALES 2021	CONVENIO 2021	TOTALES 2022	CONVENIO 2022	% DIFERENCIAL 2022 (TOTALES VS CONVENIO)
Cat #1 Ayudantes camarero / cocinero	17.478,07€	16.704,59€	17.865,86€	17.067,39€	99%
Cat #2 Camareros / cocineros	17.788,41€	17.424,48€	19.007,53€	17.813,07€	96%
Cat #3 / Capitanes	22.041,34€	18.975,93€	22.092,68€	19.463,53€	89%
Cat #4 / Goiko Managers	26.747,41€	19.802,36€	26.319,05€	19.849,39€	77%
Cat #5 Asistentes	19.059,54€	17.391,22€	22.483,54€	16.052,56€	90%
Cat #6 Técnicos	31.558,41€	17.732,34€	25.908,67€	17.546,08€	67%
Cat #7 Gerentes	38.918,91€	17.732,34€	41.114,15€	17.546,08€	43%
Cat #8 Directores	103.599,98€	17.732,34€	97.628,57€	17.546,08€	18%
Cat #9 Consejeros	0,00€	0,00€	0,00€	0,00€	0%

TABLA #4A

EVOLUTIVO 2020-2021 REMUNERACIONES POR EDAD

		2022	2021
	EDAD	Totales Remuneración (€)	Totales Remuneración (€)
GOURMET	#1 (16-24 años)	18.508,08€	17.687,60€
	#2 (25-34 años)	19.802,46€	19.041,63€
	#3 (35-44 años)	19.938,24€	19.218,68€
	#4 (45-54 años)	18.741,90€	
	#5 (55 en adelante)		
CENTRAL	#1 (16-24 años)	22.862,76€	
	#2 (25-34 años)	29.806,56€	30.244,46€
	#3 (35-44 años)	38.259,36€	42.833,48€
	#4 (45-54 años)	69.775,08€	72.560,87€
	#5 (55 en adelante)	28.450,02€	32.366,67€

REMUNERACIÓN ANUAL MEDIA POR SEXO

	2022	2021
MUJER	16.059,29€	26.703,01€
HOMBRE	16.716,70€	29.369,67€

*El cálculo de los promedios está hecho conforme al salario que tendría cada trabajador a tiempo completo.

EVOLUTIVO 2020-2021 REMUNERACIONES POR EDAD A NIVEL GRUPO

		2022	2021
	EDAD	Totales Remuneración (€)	Totales Remuneración (€)
TOTAL	#1 (16-24 años)	12574,27€	16.907,42€
	#2 (25-34 años)	18130,61€	22.389,10€
	#3 (35-44 años)	22323,52€	31.026,08€
	#4 (45-54 años)	36581,037€	72.560,87€
	#5 (55 en adelante)	32366,67€	32.366,67€

TABLA #4B

EVOLUTIVO DE REMUNERACIONES POR CATEGORÍA PROFESIONAL A NIVEL GRUPO (2022-2021)

		2022	2021
	CATEGORÍA	Totales Remuneración (€)	Totales Remuneración (€)
TOTAL	#1 Ayudantes camarero / cocinero	17.865,86 €	17.478,07€
	#2 Camareros / cocineros	19.007,53€	17.541,26€
	#3 Capitanes	22.092,68€	21.410,36€
	#4 Goiko Managers	26.319,05€	24.937,60€
	#5 Asistentes	22.483,54€	19.059,54€
	#6 Técnicos	25.908,68 €	31.558,41€
	#7 Gerentes	41.114,15€	38.918,91€
	#8 Directores	97.628,57€	103.599,99€
	#9 Consejeros	0,00	0,00

TABLA #4D

TOTALES DE BRECHA SALARIAL

HOMBRE	MUJER	TOTAL
26.961,74€	22.640,20€	16,03%

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	TOTAL	A tiempo completo	A tiempo parcial	TOTAL	
CATEGORÍA 1	206,08	3,08	209,16	577	1,58	578,58	787,74
CATEGORÍA 2	485,42	8,26	493,68	264,58	1,42	266	759,68
CATEGORÍA 3	170,42	0	170,42	0	0	0	170,42
CATEGORÍA 4	101,58	0	101,58	0	0	0	101,58
CATEGORÍA 5	15,58	0,5	16,08	0,67	0	0,67	16,75
CATEGORÍA 6	39	0,33	39,33	0,25	0	0,25	39,58
CATEGORÍA 7	52,58	0,33	52,91	0	0	0	52,91
CATEGORÍA 8	15,5	0	15,5	0	0	0	15,5
CATEGORÍA 9	0,25	0	0,25	0	0	0	0,25
TOTAL	1086,41	12,5	1098,91	842,5	3	845,5	1944,41

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD

	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL			TOTALES
	A tiempo completo	A tiempo parcial	TOTAL	A tiempo completo	A tiempo parcial	TOTAL	
RANGO #1	199,16	4,16	203,32	516,83	0,83	517,66	720,98
RANGO #2	680,09	8,17	688,26	296,58	1,42	298	986,26
RANGO #3	183,5	0,17	183,67	27,42	0,75	28,17	211,84
RANGO #4	20,66	0	20,66	1,67	0	1,67	22,33
RANGO #5	3	0	3	0	0	0	3
TOTAL	1086,41	842,5	1928,91	12,5	3	15,5	1944,41

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR GÉNERO

		MUJER	HOMBRE	TOTAL
		CONTRATO INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	424
	TIEMPO PARCIAL	3,67	8,83	12,5
	TOTAL	427,67	671,24	1098,91
CONTRATO TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO	397,5	445	842,5
	TIEMPO PARCIAL	2,17	0,83	3
	TOTAL	399,67	445,83	845,5
TOTALES		827,34	1117,07	1944,41

Remuneración de directivos¹**TABLAS COMPARATIVAS 2020-2021****TABLA #5****REMUNERACIÓN DE CONSEJO Y DIRECCIÓN (GENÉRICA)**

REMUNERACIÓN (€)

2022

	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO
DIRECTIVOS	100.000 €	91.700 €	97.628,50 €
CONSEJEROS			

2021

DIRECTIVOS	103.240,00 €
CONSEJEROS	
TOTAL	103.240,00 €

1. Para el cálculo de la retribución media de directivos y consejeros se ha tenido en cuenta todas las retribuciones que perciben. Los miembros del Consejo no perciben salario por su papel en dicho organismo, sino por su posición en la compañía.

Políticas de Salud y Seguridad laboral

Si en **GOIKO** desde el primer día venimos indicando y poniendo en práctica que la seguridad y salud de todos los empleados es el mayor tesoro para poder realizar nuestra actividad de manera excelente, en el 2021 y 2022 esto ha cobrado una importancia añadida. Con motivo de la pandemia, reforzamos todos nuestros protocolos ya existentes. Aunque no existe una política específica de desconexión laboral, sí contamos con una serie de medidas que la favorecen. Como recogemos en el apartado 1 de este informe, desincentivamos el uso de Whatsapp entre empleados tras haber implementado Beekeeper, una red social destinada única y exclusivamente a la información laboral y mensajes directos entre staff, que permite desactivar notificaciones y, en consecuencia, fomenta que Whatsapp sólo sea empleado de manera personal. Asimismo, la guía de comunicación efectiva recoge políticas de comunicación interna entre miembros de la oficina y restaurantes que incluye un horario estipulado en el que está permitido comunicar, respetando días libres y horarios de picos de trabajo dentro de los locales.

En **GOIKO**, damos cumplimiento a las exigencias legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales y contractuales que estén establecidos o se establezcan en el futuro y llevamos a cabo las siguientes políticas:

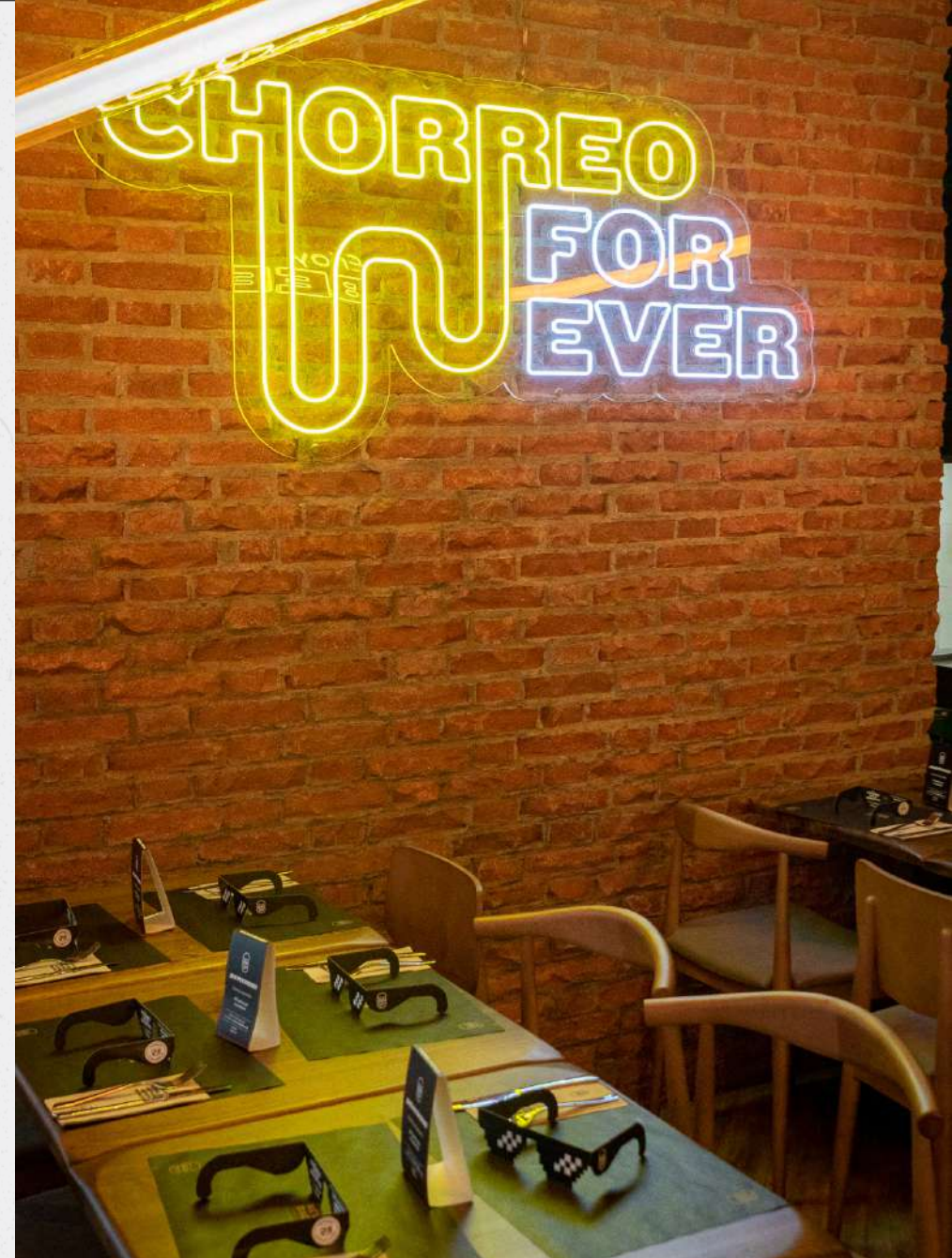
En los locales de **GOIKO** y Goiko Basics, a todos los camareros y cocineros se les facilitan Normas de Prevención de Riesgos Laborales básicas para su área -como se detalla en el apartado de Sociedad- que deben leer, entender e interiorizar y firmar una vez haberlo hecho, para asegurar una correcta prevención de riesgos y limitar los accidentes en la mayor medida posible. Para la interiorización del Safe Place Program, se hizo del mismo modo, compartiéndolo tanto en Beekeeper como en sus emails a través de BambooHR para su firma y también de manera física en los locales para recordar cómo proceder. En total, en 2022 se produjeron 190 accidentes laborales con baja. De ellos, 121 se dieron entre hombres y 69 entre mujeres.

Por otro lado, los principales riesgos asociados al teletrabajo en el hogar para la plantilla perteneciente a Central tienen que ver con la carencia de espacios acondicionados para ello. La fachada cuenta con grandes ventanales, contando con salidas al exterior o ventanas en el 85% de despachos y salas de reuniones, lo que permite una ventilación constante del espacio cuando se mantienen encuentros en ellas. Asimismo, la distribución de empleados de Central en grupos estancos con horarios alternos a lo largo de la semana permiten que cada empleado cuente con más espacio en su puesto de trabajo y respetar así las distancias de seguridad en todo momento.

En cuanto a la climatización, la humedad y la temperatura ambiental de oficina y locales, estas cumplen con los requisitos legales, pero si se hubieran dado indicios o si los trabajadores se hubieran quejado de las condiciones de iluminación del centro, se habría procedido a la realización de medidas higiénicas de iluminación para comprobar el estado de la misma.

Para evitar caídas de personal, se desaconseja el uso de sillas giratorias o superficies inestables como papeleras o cajas para acceder a elementos superiores. Se colocan señalizaciones de suelos mojados por parte del personal de limpieza y los cables de aparatos y equipos de trabajo están recogidos. Para evitar caídas de objetos, todos los armarios están anclados a la pared o se unen entre sí para evitar la caída. Las zonas de paso se mantienen libres de obstáculos, etc.

Todo esto y más riesgos y medidas quedaron recogidos con detalle en la Evaluación de Riesgos Laborales llevada a cabo por CESA Prevención en 2022, donde se incluyen todo tipo de consejos y medidas preventivas que se comunican al staff. La misma compañía elaboró un Informe de Actuación en caso de Emergencia y Evacuación.



TABLAS COMPARATIVAS 2020-2021

TABLA #7

2021

NÚMERO DE ACCIDENTES			NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
190	69	121	0	0	0

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES			ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES			HORAS DE ABSENTISMO		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
-	42,3	56,9	1,7	0,8	0,9	27.360	11.208	16.152

2021

NÚMERO DE ACCIDENTES			NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
136	39	97	1	1	0

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES			ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES			HORAS DE ABSENTISMO		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
45,66	32,23	55,89	7,99	5,54	9,66	26656	7496	19160

*Nº de accidentes / nº total de horas trabajadas x 1M

Para los cálculos de los índices se han tenido en cuenta el número total de horas anuales trabajadas en 2022, que fueron 3.753.000 (vs 3.334.705 en 2021). Asumiendo una jornada diaria con 8 horas de trabajo y un total de 3.420 jornadas perdidas por accidente con baja, in itinere, recaídas y enfermedades profesionales, el total de horas de absentismo asciende a 27.360.

El Índice de Frecuencia se calcula multiplicando por un 1.000.000 el resultado de la división del número de accidentes con baja entre el número de horas trabajadas. Incluidos los accidentes in itinere y recaídas. En 2022, el índice de frecuencia de accidentes ha sido de 42,3 para las mujeres y de 56,9 para los hombres.

El Índice de Gravedad se halla multiplicando por 1.000 el resultado de la división de las jornadas perdidas entre el número de horas trabajadas. Incluidas las jornadas perdidas in itinere y recaídas. En 2022, el índice de gravedad ha sido de 0,8 para las mujeres y 0,9 para los hombres.



Accesibilidad

Los técnicos de inspección verifican que todo es correcto en cada local antes de su apertura validan los accesos, distribución y todas las medidas requeridas por la Ley, tanto en sala como en cocina.

De los 96 locales con los que cerramos 2022 en España sumando Goikos y Basics, 77 contaban con accesibilidad total (lo que suponía un 80% del total de nuestros locales, igual que en el 2020). Esto quedó acreditado por el técnico de inspección que visitó cada local en la ciudad correspondiente. A día de hoy nos encontramos en colaboración con diferentes organizaciones que se encargan de inclusión laboral a personas con discapacidad. En una organización con más de 1.700 empleados, se requiere que un 2% de su plantilla la conforman personas con un grado de discapacidad de al menos el 33%. En **GOIKO**, para igualar y superar este porcentaje, la compañía colabora desde hace más de dos años con un centro especial de empleo para servicios de soporte.

Por otro lado, ninguna de las sedes donde **GOIKO** se ubicó en 2022 eran propiedad de **GOIKO**, igual que sucedía en años anteriores. En caso de que se hubiera contratado una persona con alguna minusvalía, se habría adaptado el espacio de las oficinas a sus necesidades y se habría requerido a la comunidad de vecinos la posibilidad de adaptar el acceso al edificio. No hay una política como tal que garantice la integración de los empleados discapacitados en la organización, si bien forma parte del Plan de Igualdad que estamos construyendo.

Formación

Con el objetivo de concentrar, mejorar y amplificar la formación de los empleados de **GOIKO** en 2022 se continuó actualizando **GOIKO** University y su plan formativo. Bajo este proyecto se persigue englobar no solo las horas de formación práctica, sino también la documentación teórica, las iniciativas del Plan de Carrera y cualquier otra actividad relacionada con desarrollo profesional; adicionalmente, también las normativas, protocolos de uso y Preguntas Frecuentes. La formación de **GOIKO** University comenzó en 2019 repartida en tres ejes principales: EXSEI (Excelencia en el Servicio), ULIMA (Utilización y Limpieza de Maquinaria) y CALI (Calidad Alimentaria). En el 2020, a esos tres ejes principales se añadieron 4 ejes más GEOPE (Gestión Operativa), DELI (Delivery), TALENT (Procesos de Talento) y ADFI (Administración Financiera). En el 2022, todos esos ejes continuaron nutriéndose y, además, se lanzó Goiko Líder G, un programa de formación presencial. En total, se impartieron 28.514,10 horas registradas de formación a los empleados de **GOIKO**, lo que se traduce en 7,39 horas por empleado.

Del mismo modo, los trabajadores en locales cuentan con el Plan de Carrera **GOIKO**, un programa de desarrollo que optimiza la formación, ayuda a identificar el talento en la empresa, establece rutas de crecimiento a cada trabajador e incentiva al progreso a través de nuevos beneficios. Para garantizar el éxito del proceso de expansión de **GOIKO** es necesario estandarizar la formación que reciben los nuevos trabajadores. Existen dos tipos de carreras de crecimiento, una carrera de oficio y una carrera de puestos gerenciales y liderazgo.



**GOIKO
UNIVERSITY**

2019

TRES EJES DE FORMACIÓN INICIALES

EXSEI
(EXCELENCIA EN EL SERVICIO)

ULIMA
(UTILIZACIÓN Y LIMPIEZA DE
MAQUINARIA)

CALI
(CALIDAD ALIMENTARIA)

2020

CUATRO EJES DE FORMACIÓN ADICIONALES
AGREGADOS A GOIKO UNIVERSITY

GEOPE
(GESTIÓN OPERATIVA)

TALENT
(PROCESOS DE TALENTO)

DELI
(DELIVERY)

ADFI
(ADMINISTRACIÓN
FINANCIERA)

TABLA #6

EMPLEADOS	CAT #1 (AYUDANTE CAMARERO / COCINERO)	CAT #2 (CA- MAREROS / COCINEROS)	CAT #3 (CA- PITANES DE ÁREA)	CAT #4 (GOIKO MANA- GERS)	CAT#5 (ASISTENTES)	CAT#6 (TÉCNICOS)	CAT#7 (GE- RENTES)	CAT#8 (DIREC- TORES)	CAT #9 (CONSE- JEROS)	TOTAL
HORAS DE FORMACIÓN 2022	6.862,33	16.495,93	3.029,41	1.871,43	0	215	40	0	0	28.514,10*
HORAS DE FORMACIÓN 2021	0	32	480	1872	24	608	1540	132	0	4688
HORAS DE FORMACIÓN 2020	2114	4487	142	664	0	0	0	0	0	7407

Comunicación y transparencia

Nada más ser contratados, los trabajadores son informados de la distribución de sus conceptos salariales. En 2022 se continuó mejorando la comunicación interna con el personal:

1. BeeKeeper: En 2022 se continuó utilizando BeeKeeper, una herramienta que, en un formato muy similar a Facebook, aúna a toda la plantilla a nivel nacional y facilita el intercambio de información, tanto operativa (nuevos productos, nueva carta, re-branding, récords, horarios, beneficios, competencias internas y chapajes de antigüedad) como de entretenimiento (cumpleaños, nacimientos, bromas, recomendaciones de ocio), en tiempo real. Esta herramienta ofrece diferentes canales de comunicación, como posts en feeds de lectura abierta a todos los miembros de ese stream, o mensajes privados en chats individuales e incluso campañas, para fomentar la participación en diferentes actividades o causas.

2. La Brocheta: Newsletter enviada a todo el staff con carácter semanal en el que se recopilan las últimas novedades de GOIKO, para que todo el staff esté al corriente de ella antes de ser compartida con nuestros clientes, en un estilo desenfadado y plagado de gifs y memes. En ella también figuran otros datos como tendencias, planes o perspectivas, y también se da uso de ella para lanzar encuestas al staff de diferente índole: desde qué contenidos agradecerían que aparecieran en ella hasta vínculos para participar en la encuesta de Clima Laboral.

3. Correo soportestaff@goiko.com: Correo disponible para cualquier colaborador de la empresa. En este puede consultar cualquier duda respecto a su situación laboral personal, como nóminas, contrato, preguntas comunes, beneficios, IRPF, entre otros. Este correo es gestionado por todo el personal del departamento de RRHH, quien responde o bien organiza una reunión con el involucrado soportestaff@goiko.com.

4. BambooHR: Intranet de **GOIKO** donde cualquier colaborador tiene acceso a su requerimiento de vacaciones y dispone de toda la documentación de onboarding que se comparte con él (como funciones, políticas y normativas) y otra documentación que hubiera firmado durante su recorrido profesional en la organización.

5. Guía de comunicación efectiva: Política de comunicación interna, adoptada por la oficina Central de Apoyo para con los restaurantes de **GOIKO**. En esta se especifica los diferentes canales de comunicación existentes, su uso correcto, y el cómo se deben construir los mensajes para los Goiko Managers. También incluye un horario estipulado donde se puede comunicar, de tal forma que se respeten los días libres y los horarios de rush (picos de trabajo) dentro de los locales.



2. CUESTIONES AMBIENTALES

La sostenibilidad está presente en todos nuestros planes de acción como compañía. Las compañías del siglo XXI deben ser conscientes de su impacto en su entorno y tomar iniciativas que busquen minimizar su huella negativa, o cada vez contarán con menos espacio en el mundo actual que cada día construimos con pequeños hábitos.

En GOIKO somos conscientes de que una actividad profesional sostenible se va construyendo día a día, con pequeños hábitos, y de que, al plantear cómo ofrecer una experiencia inmejorable a nuestros clientes en los locales y en sus casas, debemos tener en mente las necesidades del planeta. Por ese motivo, desde el 2019 estamos trabajando en el desarrollo de medidas de Gestión de Calidad y Medioambiental que nos permitan enmarcar los buenos hábitos que las personas que conforman GOIKO ya tienen pero que nos lleve un paso más allá: que nos ayude a cuidar del entorno, a ser más eficientes y a eliminar paulatinamente todas aquellas acciones que sean perjudiciales para el medioambiente.

En GOIKO, como restaurante, generamos residuos sólidos, líquidos y gaseosos, orgánicos no aprovechables, orgánicos compostables, papel y cartón, plásticos, vidrios, metales y desechos peligrosos como aceites, baterías o pilas. También debido a nuestra actividad emitimos ruidos y carbono a la atmósfera; no dispusimos de certificaciones ambientales en 2022, pero trabajamos duramente por ser eficientes y mejorar nuestra huella.

Desde el inicio de nuestras operaciones • Colocación de silentblocks en las maquinarias de climatización y extracción y Malla Antivibratoria en conductos para absorber vibraciones y choques que involucran componentes mecánicos y así evitar molestias en la estructura sobre la que se encuentran apoyados.

- Colocación de silentblocks en las maquinarias de climatización y extracción y Malla Antivibratoria en conductos para absorber vibraciones y choques que involucran componentes mecánicos y así evitar molestias en la estructura sobre la que se encuentran apoyados.
- En las maquinarias de climatización y extracción en el exterior, ubicadas en cubierta, se realizó un apantallamiento acústico para aislar o atenuar el nivel sonoro en un determinado espacio.
- Instalaciones de conductos de salida de humos y ventilación con diámetros superiores a 500-550 mm con el fin de que no se generará ruido por el caudal del aire que expulsamos y en caso de que poseyeran un diámetro inferior a 500 mm, les instalamos silenciadores a cada uno de ellos.
- Colocación de variadores de frecuencia para controlar la velocidad y rotaciones de un motor de corriente alterna por medio del control de la frecuencia de alimentación suministrada al motor y así disminuir el ruido que genera.

En términos de impacto para con el medioambiente, la contaminación lumínica no es un aspecto material debido a la

actividad de la organización. Por otro lado, aunque nuestra actividad no es una tarea sencilla, priorizamos la eficiencia y la reducción de la contaminación por gases invernadero en todos nuestros locales. Hoy en día contamos con aire acondicionado y recipientes que albergan gases refrigerantes en nuestros locales. Se estima una utilización de 2.174 litros de gas refrigerante en el 2022 (vs 2.138 litros en el 2021)². Actualmente, a diferencia de en ejercicios anteriores, sí disponemos de una cobertura de daños ambientales en la póliza de seguros y, si bien todavía no disponemos de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono derivadas del uso de refrigerantes, es algo que se valorará para futuros ejercicios.

Además, contamos con un personal activo en términos de sostenibilidad y cuidado del medioambiente. El reciclaje es un acto fundamental en el día a día tanto de las oficinas centrales de **GOIKO** -donde contamos con papeleras separadoras de diferentes materiales, como cartón, orgánico o plásticos, y donde empleamos vasos reutilizables- y de los locales, donde en un gran número también disponemos en cocina de contenedores separadores de vidrio, cartón/papel y orgánico.

² Esta estimación se elabora tras tomar en cuenta el número de locales abiertos todo el año 2022, el número de recipientes situados en cada uno de ellos y su carga estimada (10 litros en total distribuidos en dos ciclos).

Materias primas y gestión de residuos

A continuación se detalla el desglose de las Top 50 materias primas empleadas en el 2022.

En 2022, además, cabe destacar el consumo de patatas finas (más de 28.000kgs con respecto a 2021), también de huevo (más de 53.000 uds con respecto a 2021) y bacon con más de 319.000kg en 2022. A continuación se muestran los datos del 2021 y del 2022.

En 2022, vemos que las más importantes son las patatas, la carne de hamburguesa y los tequeños.. Llamativamente, también se cuelan en el podio los caramelos que entregamos en la cuenta y bolsas de TA y Delivery.

ARTÍCULO	MEDIDA	CANT. 2021	CANT. 2022
Pan	Un	6.848.340	6.979.560
Tequeños	Un	4.138.560	3.537.360
Caramelo duro	Un	3.901.800	6.262.200
Patatas	Kg	1.779.947	1.823.720
Carne de Hamburguesa	Kg	1.061.916,9	1.064.617
Huevo	Un	875.886	929.004
Patatas Finas	Kg	491.770	519.363
Vidrio Solan de Cabras	L	464.750	622.980
Aceite Alto Oleico	L	340.575	324.925
Bacon	Kg	284.105	319.463
Salsa Barba-coa Goiko	Kg	260.109	271.341
Queso Cheddar Hochland	Kg	234.432.912	244.178

ARTÍCULO	MEDIDA	CANT. 2021	CANT. 2022
Refresco - Vidrio Coca Cola Zer	L	200.090,88	279.863
Barriles Cerveza M	L	198.760	253.790
Refresco-Vidrio Coca Cola	L	181.771,92	267.187
Sweet Potato	Kg	164.440	177.650
Pollo Empanado de Kiki	Kg	151.212	206.340
Tenders	Kg	148.995	127.095
Beyond Burger	Un	122.640	113.240
Pet1.5L Agua	L	121.248	151.893
Aguacate	Kg	101.342	102.628
Cheesecake	Un	89.532	71.244
Pan Vegano	Un	88.620	74.800
Salsa Mayonesa Heinz	Kg	81.844,8	21.854

ARTÍCULO	MEDIDA	CANT. 2021	CANT. 2022
Costillas	L	200.090,88	76.820
Tomate Ensalada	L	198.760	76.978
Lechuga Batavia	L	181.771,92	69.152
Carne Chili	Kg	164.440	51.912
Vegetariana de Edamame	Kg	151.212	62.640
Cebolla Caramelizada	Kg	148.995	77.476
Cebolla blanca	Un	122.640	72.814
Limonas	L	121.248	87.277
Leche Pascual	Kg	101.342	63.751
Vinagre Vino Blanco	Un	89.532	62.200
Refresco - Vidrio Nestea Limón	Un	88.620	66.436
Queso Sexy	Kg	81.844,8	42.500
Monodosis Ketchup Heinz	L	52.824	17.184
Nata Agría	L	51.384	59.280

ARTÍCULO	MEDIDA	CANT. 2021	CANT. 2022
Monodosis Mayonesa Heinz	L	44.904	5.948
Queso - Rulo de Cabra	Kg	44.462	53.338
Leche Condensada	Kg	43.760,64	42.127
Sal Descalcificadora	Kg	42.375	46.225
Refresco - Vidrio Fanta Naranja	L	42.348,24	65.587
Barril Cerveza SM	L	41.610	63.270
Salsa Mayo Goiko	Kg	41.418	67.905
Crispy Chicken Wings	Kg	41.095	48.025
Monodosis Mostaza Heinz	L	40.356	1.964
Cebolla Frita	Kg	39.295	35.085

Con el objetivo de combatir el desperdicio de alimentos, intentamos ser eficientes y analizamos nuestra cadena de suministros (pedidos, stock, transporte) con el fin de optimizar. Es decir, pedir lo estrictamente necesario para realizar nuestra actividad correctamente y no generar residuos innecesarios.

En 2022 generamos 27.802,775 litros de residuos en los 101 restaurantes de **GOIKO** (vs 26.426,40 en el 2021). Este es un dato estimado calculado a partir de los 3 cubos de basura de 250 litros cada uno que tenemos en los 101 locales en España (y que se vacían 1,5 veces al día aproximadamente) y otro cubo de 50 litros (vaciado una vez al día), tomando como referencia nuestra actividad en 365 días del año. En otro orden de cosas, los residuos considerados peligrosos son gestionados a través de empresas autorizadas.

Según Ecoembes, que asume desde abril de 2018 la gestión de los residuos de envases y envases usados derivados de los productos envasados comercializados por GOIKO, estos son los datos con los que contamos en 2022:

- Papel/Cartón: 317.428 kg (frente a 293 toneladas en el 2021)
- Plásticos compostables 10.040 kg (frente a 16 toneladas en el 2021)
- Plásticos LDPE: 0 kg (igual que en el 2021)
- Plásticos PET: 11.642 (vs 9,1 toneladas en el 2021)
- Plásticos OTROS: 2.264 kg (inclusión de este material en 2022)

A nivel corporativo, es decir, en la oficina de administración de **GOIKO**, no disponemos de un registro sobre las cantidades de residuos generados (como papel o tóner) en 2022. Por otro lado, en el 100% de los restaurantes **GOIKO** actualmente contamos con un equipo separador de grasa. La grasa acumulada tiene que ser separada diariamente y recogida con un espumadero, seguidamente es depositada en recipientes estancos y son recogidos por Gausem Recycle S.L. y eliminados correctamente según la normativa facilitada por dicha compañía. Una vez a la semana, el separador de grasas debe ser vaciado completamente y limpiado. Gausem Recycle S.L. es además quien se ocupa del reciclaje del aceite usado en el 100% de los locales.

PAPEL y CARTÓN

2021

2022

293
TONELADAS

317.428 KG

PLÁSTICOS COMPOSTABLES

2021

2022

16
TONELADAS

10.040 KG

PLÁSTICOS PET

2021

2022

9,1
TONELADAS

11.642 UDS

Luz

En **GOIKO** contamos con una instalación lumínica compuesta por luces LED casi al 100% desde nuestros primeros pasos. A cierre de 2022, entre oficinas de **GOIKO** y restaurantes, se consumieron 12.854,66 mWh, mientras que en el 2021 (8.803 mWh) según los datos de facturas y cálculos estimados -el dato real no siempre es obtenible dado que en ocasiones, son los propietarios de los locales alquilados quienes gestionan el consumo.

Los nuevos locales que inauguramos presentaban luces LED al 100%. Asimismo, como parte del rebranding, 11 locales pasaron de rótulos mixtos de led y neón a todos LED.

Agua

El consumo de agua alcanzó en 2022 los 97.246 (vs 75.510 metros cúbicos en el 2021), según los datos de facturas disponibles en el momento de la elaboración del EINF para aquellos locales de los que somos arrendatarios y cálculos estimativos -el dato real no siempre es obtenible dado que en ocasiones, son los propietarios de los locales alquilados quienes gestionan el consumo. La actividad de **GOIKO** no implica un impacto significativo en el vertido de aguas como consecuencia de su actividad. Su consumo corresponde principalmente a acciones de limpieza y mantenimiento de los centros de trabajo, cuyo vertido se canaliza a través de la red de saneamiento pública. Además, en todos los restaurantes **GOIKO** disponemos en la pila de la cocina de una malla retenedora de residuos sólidos diseñada exclusivamente para **GOIKO** por la empresa de acero inoxidable.

En cada local contamos con pedales con válvula de retorno automático de agua. Este añadido aporta una limitación de consumo de la misma, ya que para activarlos hay que pisar constantemente, favoreciendo en consecuencia el ahorro de agua. También aplicamos un tratamiento de mejoras en la purificación del agua a través del uso de un filtro descalcificador compacto automático (TDAGUA, por Tratamientos y Mejoras para la Producción de Agua S.L.) para la eliminación de la dureza mediante resinas de intercambio iónico. En las descalcificadoras, se realizaron cuatro intervenciones para mejorar el funcionamiento de los equipos. Por otro lado, cabe destacar que en el 2020 se cambiaron 18 latiguillos para reducir la pérdida de agua.

Además, la organización cuenta con otros sistemas de economización del agua como lavavajillas que aportan positivamente al medioambiente, ya que, con tan solo 1,5 litros de agua por ciclo (hasta un 46% menos de lo que usan los otros normalmente) y 0,13 kW de consumo de energía por ciclo corto, las máquinas que utilizamos han alcanzado el mejor rendimiento del mercado. El resultado es el siguiente:

- Menor tiempo y consumo de aclarado (del 20%).
- Disminución de productos químicos.
- Mayor productividad por el incremento de ciclos de lavado con la misma agua.

Gas

A cierre de 2022, se consumieron 532.223 m3 de gas (vs 422.591 m3 en el 2021).



Energía y emisiones

Dada nuestra actividad, generamos emisiones directas de CO₂ por un lado (1.022 de CO₂, englobadas como Emisiones de Alcance 1) y, por otro lado, de electricidad (3.471 de CO₂, englobadas como Emisiones de Alcance 2). Las emisiones han sido calculadas mediante los factores de emisión del MITECO publicados para 2022. El mencionado año no contábamos con objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, si bien en el futuro trabajaremos por reducir nuestra huella de carbono.

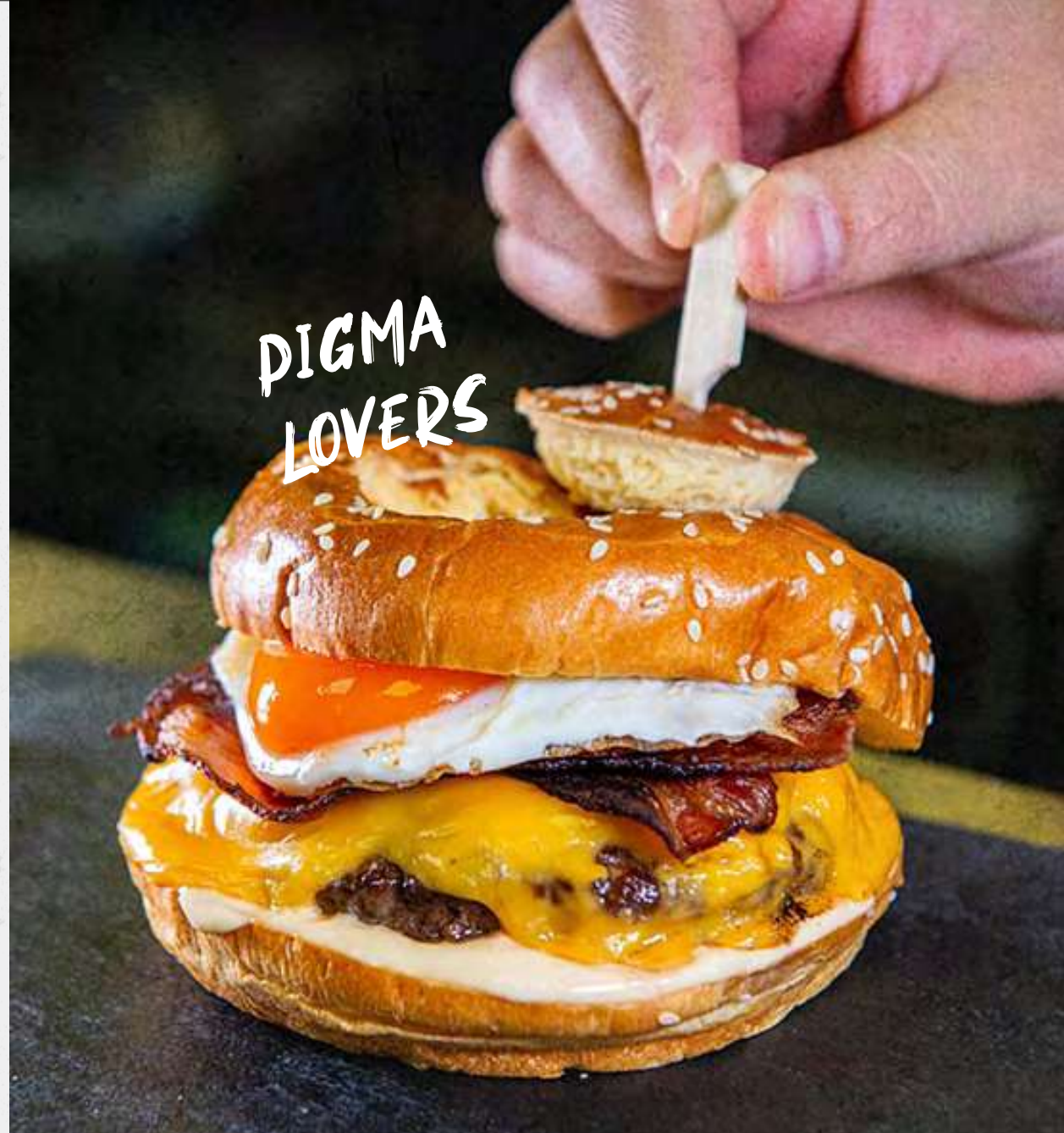
Nuestra fuente energética eléctrica es renovable al 100% de acuerdo con la certificación energética de nuestros proveedores, que lo acredita y por tanto, en el año 2021 y 2022, las emisiones de CO₂ asociadas a electricidad desaparecen, dado que nuestro índice real según la proveedora es 0.

2022

FUENTE	EMISIÓN DE CO ₂ (T) 2021	CATEGORÍA
GAS NATURAL	1.022	Alcance 1
ELECTRICIDAD	0	Alcance 2

2021

FUENTE	EMISIÓN DE CO ₂ (T) 2021	CATEGORÍA
GAS NATURAL	858,08	Alcance 1
ELECTRICIDAD	0	Alcance 2



Impactos

Debido a la situación geográfica de las instalaciones, la organización no supone un peligro para la biodiversidad ni conlleva impactos negativos significativos asociados a las comunidades locales. Sin embargo, estamos constantemente pensando nuevas medidas que permitan reducir el impacto que podamos generar en nuestras comunidades. Desde 2018, cuando se modificaron las políticas de uso de aceite en los locales, contamos con filtradoras de aceite VITO Oil System y gracias a ello pasamos de usar 24 bidones de plástico con aceite al mes a 8 bidones mensuales; esto se mantuvo en el 2021 y 2022. Mediante el uso diario de VITO colaboramos con la protección de los bosques tropicales ya que se requieren menos campos de cultivo, disminuyendo así la deforestación y colaborando con la protección de animales en peligro de extinción y su hábitat.

El control de los niveles sonoros es una de las medidas de **GOIKO** encaminadas a reducir el impacto de nuestra actividad en nuestro entorno. En este sentido, existen canales de comunicación disponibles para recoger las sugerencias o reclamaciones de la comunidad local en la que operamos, habilitando un diálogo para la mejora continua.

Por último, para el mejor uso de la energía y pese a que las energías renovables no son la principal fuente para el desempeño de la actividad de **GOIKO** en 2022 (igual que en años anteriores), algunas de las medidas que desde la compañía ponemos en marcha para ser más eficientes es la implementación de equipos de cocina eficientes en energía, el uso de empaques sostenibles y el apoyo de prácticas de agricultura sostenible.

Desde el 2019, existe un proyecto activo para utilizar planchas en vez de parrillas en nuestras cocinas, con lo cual se quema menos aceite y disminuimos nuestras emisiones de carbono. Se ha implementado en gran parte de los locales antiguos y todos los nuevos cuentan con dicha maquinaria. Hemos podido comprobar la reducción de los humos en prácticas diarias como la activación del equipo de extracción de humos que, con las parrillas, necesitaban ser activados al máximo de su potencia y que, con la nueva maquinaria, solo requiere un 50% en su velocidad de extracción de humos.

Asimismo, para olores, adoptamos un sistema de purificación del aire muy efectivo y práctico con el fin de realizar una descontaminación integral de los humos que generamos antes de que sean expulsados, a través de la inyección de Ozono a los conductos de salida de humos, lo cual elimina radicalmente el problema de los olores, tanto los internos del edificio, como los vertidos al exterior por los conductos de expulsión

- Se realiza un mantenimiento a fondo cada 2 meses de todo el sistema de extracción (motor, conductos, campana).
- Se realiza una limpieza profunda de la Campana 2 veces a la semana.
- Contamos con filtros electrostáticos, que es un equipo industrial de control de emisiones y evita que partículas de polvo, cenizas y humos de la combustión en procesos industriales, sean arrojados a la atmósfera.



3. SOCIEDAD

A nivel organizacional, desde 2021 pertenecemos a la asociación “Marcas de Restauración”, cuyo objetivo fundacional es aglutinar empresas del sector con un claro compromiso de responsabilidad en su entorno, para dar servicio a una sociedad en constante cambio. Dentro de la Junta Directiva, **GOIKO** figura como vocal. A su vez, Marcas de Restauración es socio activo en la Federación Española de Hostelería (FEHR), en la defensa de los intereses comunes del sector. La pertenencia a esta organización ha sido determinante en el 2021 y 2022, puesto que se erigió como portavoz de la hostelería de cara a las discusiones públicas en materia de regulación y restricciones del sector. Asimismo, en sus reuniones periódicas se trataban temas de urgencia relacionados con operativa, Recursos Humanos, proveedores, atención al cliente y demás aspectos esenciales para la continuación de la actividad durante la pandemia, compartiendo soluciones y buenas prácticas que permitieran a este sector salir adelante.

Por otro lado, el compromiso con la comunidad se integra en nuestra estrategia corporativa, procurando impulsar la riqueza de las comunidades locales en las que aterriza un local **GOIKO**. La contratación de empleados repercute directamente en la economía del entorno social más próximo. Según los datos, las altas procesadas en 2022 fueron 1.896 (frente a 1.095 en el 2021, principalmente debido a las cir-

cunstancias extraordinarias derivadas de la gestión de la pandemia del COVID-19 que, entre enero y mayo del 2021, condicionaron la operatividad del negocio y, en consecuencia, limitaron el incremento de personal): 239 personas en locales en Zona Norte (frente a 203 en el 2021), 218 en Zona Levante (vs 74 en el 2021), 803 en Madrid y Castilla y León (cuando en 2021 rozaban los 408), 226 en Andalucía (cuando en 2021 rozaban los 77), 410 en Cataluña y Zaragoza (comparado con 333 en el 2021) repercutiendo todo esto positivamente en el crecimiento de las diferentes comunidades locales.

Con el objetivo de mantener relaciones con los actores de las comunidades locales y establecer una vía de diálogo abierto por cualquier incidencia o asunto que pudiera surgir, **GOIKO** cuenta con delegados territoriales. Esos delegados funcionan como supervisores, portavoces e intermediarios ante cualquier asunto que emerja en su área de control. En caso de quejas, multas, incidencias de cualquier tipo así como gestión de empleados, proveedores... Ese delegado es la persona responsable de su manejo y resolución o su consiguiente traslado a Central si fuera necesario. **GOIKO** cuenta con un Manual de Proveedores. Este documento sienta las bases para un nuevo modo de relacionamiento, más claro y eficiente, de cara a una gestión excelente con todos nuestros aliados en pro de todas las partes.

Información fiscal

En 2022, **GOIKO** desarrolló su actividad en dos países: España y Francia. En el ejercicio 2022, GOIKO registra un beneficio neto en España de -13.075.312 € (vs -16.695.850€ en 2021) y de -2.562.458 € en Francia (vs 1.040.893€ en 2021).

BENEFICIO NETO (€)

2021		2022	
España	Francia	España	Francia
16.695.850	1.040.893	-13.075.312	-2.562.458

IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS (€)

2021		2022	
España	Francia	España	Francia
302.861	0	1.952.584	0

SUBVENCIONES PÚBLICAS (€)

2021		2022	
España	Francia	España	Francia
657.511	147.338,73	0	0

Consumidores y clientes

Cada **GOIKO** cuenta con una hamburguesa única que ha sido creada por su staff. Empleamos carne natural y de alta calidad para que nuestros clientes degusten una verdadera hamburguesa gourmet. Utilizamos cortes de vaca española que solo pasamos una vez por el aro grueso de la picadora.

Todas las recetas de las salsas son propias, el pan es artesano y, antes de servirlo, nosotros mismos lo doramos. Acompañamos las hamburguesas con patatas naturales que llegan en sacos al local, y en las que se invierten varias horas cada día -cortándolas, lavándolas, pochándolas y friéndolas en aceite de girasol, tanto en **GOIKO** como en Goiko Basics, solo que con diferente forma- para que logren su reconocido estilo rústico, dorado y muy crujiente por fuera pero suave por dentro.

Disponemos de hojas de reclamaciones en todos los establecimientos y, de manera añadida, contamos con el Área de Atención al Cliente en Goiko Central, donde se resuelven las incidencias de cualquier índole generadas por los clientes distinguidos por local y por plataforma de delivery, y que contemplan categorías como calidad de alimento, demora en entrega, olvidos o errores en producto, y también las notificaciones de cualquier tipo relacionadas con experiencia o consultas.

Analizando el reporte de WOW-ATC durante el 2022 se registraron 59.947 tickets (38.231 en 2021). Este incremento de casos vino dado por el aumento y normalización de las actividades económicas después de las restricciones de la pandemia. Asimismo, el lanzamiento de la campaña Friends with Benefits, asociada al lanzamiento del plan de fidelidad de GOIKO que se comunica en noviembre del 2021, genera también una ola relevante de tickets de personas interesadas en darse de alta y poder disfrutar de la promoción asociada.





Todos los tickets fueron resueltos, igual que en el 2020 y 2021. Cabe destacar que un 88% de los casos se resolvieron en menos de 24 horas, lo que prueba la excelencia del servicio de WOW-ATC y su alto rendimiento para cuidar la atención al cliente. De los casi 60.000 tickets, 19.627 fueron incidencias. Esto supone un 27% del total de los casos. De dichas incidencias, más de la mitad están asociadas al servicio de Delivery; un 10%, al Take Away. El resto de incidencias estuvieron directamente vinculadas a cuestiones relacionadas con la promoción del programa de Loyalty y locales, lo que denota el interés de los consumidores por poder disfrutar de todos sus beneficios.

Por último, en cuanto a hojas de reclamación físicas, en los locales, se archivaron 297 (98, en 2021). Los respaldos de todas ellas se encuentran en los locales donde se originó la reclamación.

La salud y seguridad de los consumidores de **GOIKO** son fundamentales para la buena marcha de la compañía. El Grupo lleva a cabo auditorías de sus proveedores y en ellas toma en consideración aspectos relacionados con limpieza en planta, instalaciones en planta, trazabilidad, control del agua, formación, control de proveedores, mantenimiento, plagas, residuos, información al consumidor, verificación, identificación de la empresa, buenas prácticas de manipulación de alimentos... En ellas se detallan los aspectos imprescindibles que aseguran el buen estado de los productos que proveen y, en consecuencia, la garantía de la salud y seguridad de los consumidores.

En otro orden de cosas, en colaboración con APPCC Consulting, se imparte una Formación Inicial a todos aquellos empleados que vayan a ser manipuladores de alimentos con recomendaciones, prohibiciones y medidas esenciales para que realicen su actividad correctamente, sin repercusiones negativas en el consumidor. Esto forma parte del programa previamente mentado, **GOIKO** University.

La información gira en torno a alimentos que requieren especial cuidado, como carnes, lácteos, salsas y huevos y derivados, su temperatura de cocinado y preservación, los procesos de etiquetado, y también a la correcta limpieza y desinfección de los alimentos, de las instalaciones, higiene personal, buenas prácticas de recepción de producto y almacenamiento, elementos críticos en la gestión de alérgenos, trazabilidad...

Por otro lado, cabe destacar que en el 2021 recibimos el premio a Mejor Solución Digital en los Premios Marcas de Restauración por la tecnología que desarrollamos en tiempo express el año anterior de cara a que clientes, staff y riders tuvieran una experiencia aún más segura al hacer un pedido en nuestro local. Se trata del Sistema de Información de Pedidos (SIP), una tecnología ideada y creada por el Equipo de Sistemas de **GOIKO** para el seguimiento de pedidos que permite evitar aglomeraciones en los alrededores de los establecimientos.



El SIP es una web a la que pueden acceder clientes y riders de las tres plataformas con las que GOIKO trabaja (Uber Eats, Just Eat y Glovo), donde introducir el número del pedido para verificar su estatus (En preparación VS Completado). Esta herramienta comporta varias ventajas: en primer lugar, aumenta la seguridad y facilita que se respeten todas las medidas de prevención frente al contagio por coronavirus.

Hasta la fecha, era algo común que, al interesarse por el estado de los pedidos y esperarlos, las personas tendieran a reunirse a la puerta del local. Mediante este sistema, los riders pueden aguardar desde su moto o bicicleta o simplemente permanecer a una distancia de seguridad prudencial mientras revisan la evolución del pedido en tiempo real en sus dispositivos móviles, mediante un código QR o accediendo directamente a la dirección web. Por ejemplo, un rider de una de las plataformas con las que trabajamos indica que “su uso es muy sencillo y creo que es interesante que se implemente en otros restaurantes, ya que aumenta la seguridad de los riders al recoger nuestros pedidos.”

Indirectamente, el SIP también contribuye al control del número de personas que entran al establecimiento y, en consecuencia, refuerza el bienestar de todos. En cumplimiento con las medidas de seguridad recomendadas por las autoridades, los riders no acceden al establecimiento, y el SIP permite que esto

no suponga un hándicap a la hora de desempeñar su trabajo. Al poder revisar el listado de pedidos desde sus dispositivos móviles, desaparece la necesidad de intentar entrar y consultárselo al staff.

Otro beneficio es un incremento notable de la eficiencia. Dado que el estatus de preparación del pedido es compartido en tiempo real, el rider puede organizar su ruta de la manera que él mejor considere para realizar los repartos. Anthony Faria, rider que colabora con Deliveroo, destaca que “la verdad es que el SIP me facilita mi trabajo a la hora de llegar a buscar mi pedido, me resuelve el problema de ver si está listo”. También los clientes pueden decidir en qué momento salir de casa para recogerlo, evitando esperas a pie de calle.

El Delivery y el Take Away se están convirtiendo en estos tiempos en un canal de venta esencial para las marcas de restauración, una de las industrias más afectadas por la emergencia sanitaria del coronavirus. Con soluciones como el SIP, GOIKO aspira a contribuir positivamente en los ecosistemas de Delivery y Take Away, permitiendo una mayor coordinación y eficiencia del servicio en todas sus fases y cuidando al cliente final, y a aportar ideas al sector de la restauración que permitan protegerlo y reforzarlo.



Subcontratación y proveedores

A la hora de supervisar y auditar los proveedores con los que **GOIKO** cuenta, la compañía APPCC Consulting certifica que **GOIKO** sigue en 2022 un plan actualizado de autocontrol, y también revisa ese plan y lo audita de manera constante. El sistema de autocontrol comprende:

1. Evaluaciones anuales de cada establecimiento
2. Evaluaciones de los proveedores en función de la periodicidad planteada en el plan de autocontrol - En ellas, como comentábamos anteriormente, se comprueba la limpieza en planta, instalaciones en planta, trazabilidad, control del agua, formación, control de proveedores, mantenimiento, plagas, residuos, información al consumidor, verificación, identificación de la empresa y buenas prácticas de manipulación de alimentos. Si se registran incidencias, se solicita inmediatamente una solución
3. Controles analíticos en función de los requerimientos establecidos por la Autoridad Sanitaria
4. Formación del personal de acuerdo a lo previsto en el plan de formación de trabajadores

De acuerdo con el sistema APPCC / HACCP de **GOIKO**, en 2022 se hizo una auditoría anual por local, para verificar el grado de implantación del sistema de autocontrol, de acuerdo con la legislación europea de obligado cumplimiento. Las auditorías se realizaron tanto en España como en Francia. El proveedor de este servicio en España fue la empresa APPCC Consulting, S.L. (con sede en Madrid) y en Francia fue la empresa SOPHADRIEN SARL (con sede en París). Por tanto, el número de auditorías de verificación a 31 de diciembre de 2022 había sido:

- España (Goiko, Basics by Goiko, Yakuza): 109
- Francia (**GOIKO**): 3

El resultado de las auditorías de verificación se expresa por medio de una nota sobre 10, considerando el 5,0 como aprobado y el 7,5 o superior como excelente. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Locales cuyo resultado fue de 7,5 o superior: 36,7%
- Locales cuyo resultado estuvo entre 7,0 y 7,49: 23,8%
- Locales cuyo resultado estuvo entre 5,0 y 6,99: 30,3%

Lo que hace un total de 90,8% de locales aprobados.

Los locales con nota 7,5 o superior son asociados al Club de Calidad de **GOIKO**, que premia a las mejores notas en materia de auditoría de Seguridad Alimentaria. En este sentido, en 2022 hubo un incremento de locales en el Club de Calidad del 230% sobre 2021 (40 locales en 2022 vs. 17 locales en 2021).

Además, en 2022 Cooklane Reille realizó una auditoría en Francia en Enero donde se observan mejoría de las condiciones respecto a instalaciones visitadas en 2021.

Por otro lado, valoramos positivamente las certificaciones o avances de carácter medioambiental o social que nuestros proveedores realizan -y de las que nos informan proactivamente-, en especial, certificados como ISO 14001 o sellos de calidad o de Bienestar Animal. Es importante que todos ellos cuenten con políticas de APPCC y valoramos muy notablemente que cuenten con Códigos de Conducta o Ética. Además, de manera puntual, varias veces al año, comprobamos el estado y calidad de la seguridad alimentaria de las materias primas.



4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo mantiene una política de tolerancia cero hacia cualquier práctica de corrupción y soborno, tanto a nivel empresarial como entre particulares. La segregación de funciones implantada dentro de los distintos procesos y departamentos del grupo asegura una completa supervisión y monitorización de todos los flujos de efectivo que pudiesen ser utilizados para las prácticas antes mencionadas.

La gestión de tesorería, aprobación de gastos, disposiciones y pagos a terceros y empleados están sujetas a estrictos controles que aseguran la idoneidad y razonabilidad de todos los pagos realizados. Durante los años de operación del Grupo no se ha producido ningún caso de corrupción, ni la empresa o el grupo se ha visto involucrado en relaciones fraudulentas con terceros. Por la naturaleza del sector en el que opera, no existe contacto con ningún organismo público, ni se han recibido subvenciones ni otras ayudas ni se han solicitado, y sin que se haya optado nunca a obtener un concurso público.

Por lo que respecta al ámbito de particulares, todas las transacciones con otras empresas están sujetas al cuadro de apoderamiento de las diferentes sociedades, que implica la involucración del consejo de administración, el administrador único en su caso, o altos ejecutivos de la compañía de acuerdo a un criterio muy restrictivo de autorizaciones. El Grupo no ha entrado en ningún contrato que suponga un coste superior a 100.000€ anuales sin la aprobación de los más altos órganos de gobierno.

Como ya se ha explicado anteriormente y dada la naturaleza de negocio, únicamente se considera la existencia de un riesgo de corrup-

ción y soborno en las compras de productos y servicios que realiza el grupo. El Grupo considera que los mecanismos de control en cuanto a autorizaciones y segregación de funciones en estos casos hacen que el riesgo disminuya a un riesgo marginal bajo. Nuestros proveedores de productos siguen siendo los mismos que al inicio de la actividad de la compañía, y los proveedores de servicios que se consideran no recurrentes son monitorizados por los órganos de gobierno de las sociedades. Por tanto, consideramos que el riesgo marginal en el grupo por corrupción y soborno es bajo. En 2022 se llevó a cabo una formación a todos los empleados con el fin de compartir normas y políticas anticorrupción y soborno, alineada con el Código Ético del Grupo, habilitado desde el 2021.

Dada la especial naturaleza de negocio en la cual las transacciones recibidas son de pequeño importe y de imposible trazabilidad en el caso de efectivo, no existen políticas específicas de blanqueo de capitales. No se ha dado ninguna incidencia en cuanto a esta relación con terceros.

Conscientes del buen uso que otros podían dar de ellos, se optó por donarlos en septiembre a Formació y Treball, una ONG vinculada a Càritas en Barcelona desde los años 90, contribuyendo así directamente a la inserción laboral de personas en exclusión social y a la entrega de ropa a familias con escasos recursos económicos.

En 2022, **GOIKO** donó un total de 65.186€ a entidades sin ánimo de lucro.

EN 2022

SE DONARON

65.186€

A ENTIDADES SIN
ÁNIMO DE LUCRO



5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En **GOIKO** no hablamos de plantilla, sino que nos referimos a nosotros mismos como Familia. La estrategia empresarial de **GOIKO** pasa por garantizar el bienestar de todas y cada una de las personas que trabajan en la organización y suscribiendo, asimismo, las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el trabajo forzoso y obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

En 2022 se ha continuado trabajando en el Plan de Igualdad y en un Plan de Derechos Humanos. En estos momentos, la compañía se encuentra finalizado el diagnóstico de situación, se ha concluido la revisión del contenido del mismo, se han estudiado indicaciones y modificaciones solicitadas por la parte social y se procederá a continuación a arrancar hacia la tercera y última fase: la elaboración del Plan. Lo primero que se hará es debatir medidas propuestas por la parte empresarial y la parte social, para concluir cuáles irán en el Plan de Igualdad. En paralelo a estas conversaciones se comenzará a construir el borrador y, una vez definidas las medidas, se acordarán las personas que compondrán la comisión de seguimiento, procediendo a enviar por parte del a consultora externa las instrucciones para el registro del Plan de Igualdad, dentro de los quince días siguientes a contar desde la aprobación del mismo, como marca la normativa vigente. Por otro lado, en materia de DDHH, tal y como se recoge en nuestro Código Ético, la compañía condena el trabajo forzoso y la violación de DDHH y definir políticas oficiales que lo aseveren es una prioridad en la que **GOIKO** trabaja.

El Código Ético de **GOIKO** busca garantizar los DDHH de los trabajadores; los datos con los que contamos a fecha de 2022 avalan que no hay espacio para la discriminación en **GOIKO**.

Durante el ejercicio 2022, se recibieron y tramitaron un total de 1 en materia de Derechos Humanos. Esta demanda fue desistida por la demandante y **GOIKO** continúa trabajando para implementar procesos de resolución eficaces.

El equipo de RRHH deja claro en todo momento que está a disposición de los empleados para recibir cualquier información, bien por email, Beekeeper o en persona, por la que pueda contribuir a mejorar su condición en la compañía o tomar medidas contra violaciones de los DDHH.

Entre las medidas de promoción del Buen Rollo (valor oficial de **GOIKO**) se encuentra el fomento de eventos que generen engagement entre los empleados, la interacción entre todos ellos sin importar cargo o condición y el buen ambiente.

De igual manera, cabe destacar que el cliente es el eje sobre el que pivota **GOIKO**: la calidad de su experiencia es esencial para el negocio y, por ello, el respeto hacia él es fundamental y cada uno de los empleados de **GOIKO** debe actuar en consecuencia.

ANEXOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS**ANEXO:**

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

ÁMBITOS GENERALES

	ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> • Entorno empresarial • Organización y estructura • Mercados en los que opera • Objetivos y estrategias • Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-1 Detalles organizacionales • GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad • GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales • GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición • GRI 2-23 Compromisos y políticas 	Páginas 6-9
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas 	Páginas 7-8
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3 Enfoque de gestión de cada ámbito • GRI 2-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 	Páginas 2-4

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

	ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI -2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) • GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica) 	Páginas 26-28	También debido a nuestra actividad emitimos ruidos y carbono a la atmósfera; no dispusimos de certificaciones ambientales en 2022, pero trabajamos duramente por ser eficientes y mejorar nuestra huella.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
	Aplicación del principio de precaución			
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Página 27	La contaminación lumínica no se considera un aspecto material para la organización
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 306-3 (2020) Residuos generados 	Página 28	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Páginas 29-30	

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

	ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 	Páginas 30-31	
	Consumo de materias primas	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen 	Páginas 28-29	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Páginas 29-30	
	Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización Marco interno: Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Páginas 31-32	
	Uso de energías renovables	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización 	Páginas 31-32	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) • GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) • Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 	Páginas 31-32	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Página 32	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Página 32	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 		La protección de la biodiversidad no se considera un aspecto material debido a la actividad de la organización
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

	ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-7 Empleados • GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados 	Páginas 11-13
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Páginas 13-16
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-7 Empleados 	Página 13
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 	Página 17
	Brecha salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres 	Páginas 17-21
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año. 	Páginas 18-21
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Página 21
	Remuneración media de los directivos por sexo		Página 23
	Implantación de políticas de desconexión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Páginas 21-22
Empleados con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados. 	Página 11	

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 8-10
	Número de horas de absentismo	• Marco interno: tasa de absentismo	Páginas 9 y 23
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 21-22
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	• GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 21-22
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	• GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere) • Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	Páginas 22-24
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 34 -35
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	• GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	• GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	• GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Páginas 24-25
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	Páginas 24-25

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA	COMENTARIOS/ RAZÓN DE LA OMISIÓN
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Páginas 11	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Páginas 10 y 38	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas 	Página 38	Actualmente estamos trabajando con compañías especializadas para elaborar el Plan de Igualdad y políticas específicas contra la discriminación
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Página 3 y página 24	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas 	Páginas 10-11	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 	Páginas 38-39
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 	Páginas 38-39
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Páginas 38-39
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-23 Compromisos y políticas 	Páginas 38-39

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ÁMBITOS	MARCO DE REPORTING	REFERENCIA
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 	Páginas 37-38
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • GRI 2-23 Compromisos y políticas • GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 	Páginas 37-38
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 	Páginas 37-38

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

ÁMBITOS		MARCO DE REPORTING	REFERENCIA
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 33 y 35-38
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 32
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 32
	Acciones de asociación o patrocinio	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-28 Afiliación a asociaciones • Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	N/A
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		Páginas 35-38
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales • GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales • GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Páginas 35-38
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Páginas 35-38
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	• GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 35-36
	Sistemas de reclamación	• GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas • GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Páginas 35-36
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	• GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos • Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	Páginas 35-36
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	• GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Página 34
	Impuestos sobre beneficios pagados	• GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Página 34
	Subvenciones públicas recibidas	• GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Página 34

