

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA 2023



ÍNDICE DE CONTENIDOS

03**Introducción**

Resumen

07**Modelo de****Negocio** y cómo

12**Contexto de****Actividad** y relaciones

15**Gestión de aspectos no
financieros**

02 Cuestiones ambientales

03 Sociedad

04 Lucha contra la corrupción y el soborno

05 Respeto de los derechos humanos

41**Anexos**

Ámbitos generales

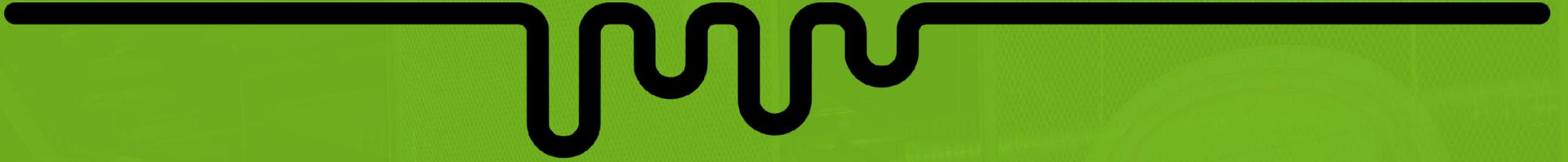
Cuestiones medioambientales

Cuestiones sociales y relativas al personal

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Información sobre la sociedad



03

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
INTERNATIONALBURGERCO, S.L. 2023

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, S.L.** (en adelante la Sociedad) 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 la doble materialidad.

En este contexto, a través del **Estado de Información No Financiera** la Sociedad tiene el objetivo de informar sobre **cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal**, y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio en conjunto y tratados de una manera holística con los aspectos meramente financieros.

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. 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.

Igualmente, con la intención de continuar avanzando en la evolución como compañía en el campo de **la ESG o Responsabilidad Social Corporativa en 2023** se ha llevado a cabo un análisis de la materialidad de Goiko por la **consultora Marsh**. Este estudio no sólo se ha centrado en los aspectos internos de Goiko sino también **en las tendencias del sector y la comparativa con la competencia**. **La combinación de estos estudios de materialidad** ofrece las pautas específicas para una adecuada **actualización de la estrategia de responsabilidad empresarial** y da a la Sociedad la capacidad para adaptarse de forma flexible a las exigencias del mercado. En medios de comunicación y prensa, la industria de la restauración en 2023 continuó su auge habitual dentro de las tendencias más en alta de la restauración. 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 y en ofertas de productos sin gluten.

2023

ASPECTOS DE RELEVANCIA

CLAVE	ALTA	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.

2022

ASPECTOS DE RELEVANCIA

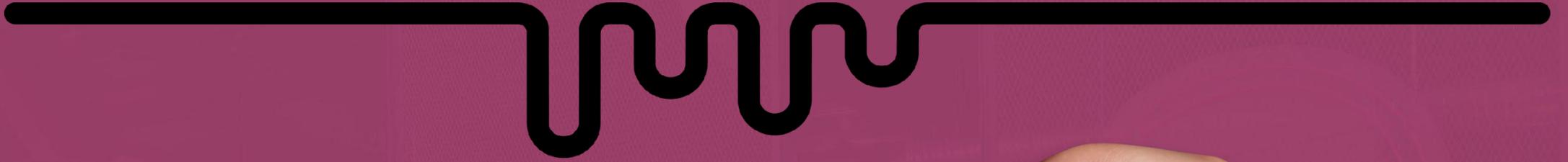
CLAVE	ALTA	MEDIA
<ul style="list-style-type: none"> ○ Relaciones sociales. ○ Derechos humanos. ○ Consumidores. ○ Uso sostenible de los recursos. ○ Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. ○ Salud y seguridad. ○ Empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Igualdad. ○ Gestión medioambiental. ○ 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.

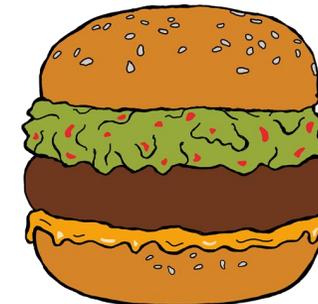
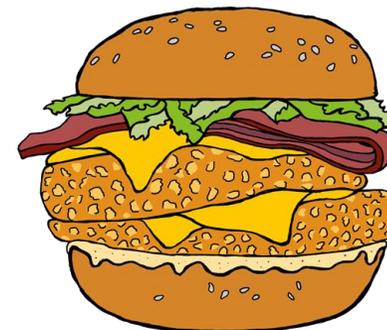
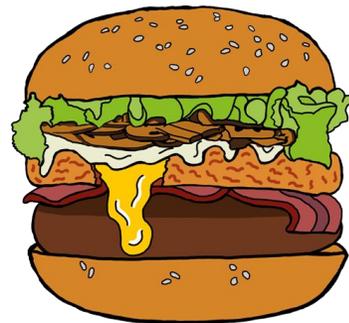
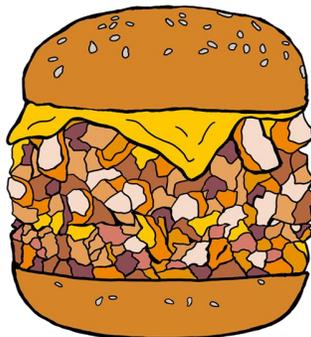
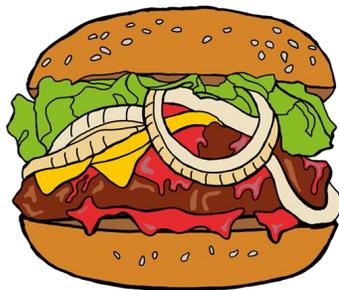
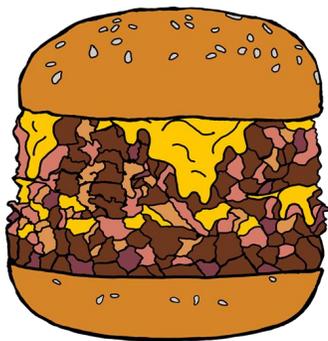
El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente.

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.



07

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, gestiona **GOIKO GRILL FRANCIA SASU.**, que regenta los restaurantes **GOIKO®** en Francia. En adelante, nos referiremos **Internationalburgerco, S.L.** y sociedades dependientes como “**el Grupo**”.

Durante el ejercicio 2023, el Grupo continúa con la expansión del negocio iniciada en 2022 mediante canales de inversión que son nuestras **Joint Ventures en Goiko Canarias**, constituida en el ejercicio 2022, **Goiko Andorra** y **Goiko Baleares**, constituidas en el ejercicio 2023.

GOIKO® es una marca de hamburgueserías gourmet de origen español, con presencia en España, Andorra 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 2022 marcado por una lenta recuperación del sector de restauración tras el COVID, el 2023 fue protagonizando el total asentamiento y vuelta a la normalidad del sector de manera definitiva, con creciente afán por los ciudadanos de disfrutar tanto de los restaurantes como de los demás canales de venta (Take Away y Delivery). Actualmente en España, el Grupo GOIKO suma **GOIKO®** suma un total de 122 locales (109 Goiko ES, 4 Basics, 1 Baleares, 3 Canarias, 1 Andorra, 4 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 2023, **GOIKO®** lo conformamos 1.943 personas. La gran Familia GOIKO queda unida por ocho valores clave: **Calidad, Buen Rollo, Crecimiento, Familia, Integridad, Eficiencia, Disrupción y Mucho Kevin.**

NUESTROS VALORES

01

La Calidad es nuestra

obsesión. 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.

02

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.

03

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.

04

Familia.

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

Juntos construimos algo extraordinario.

05

Crecimiento

porque queremos llegar mucho más allá, superarnos, ser mejores personas y aportar valor al equipo.

Siempre a por más y mejor.

06

Integridad

Somos justos, honestos y transparentes y así generamos confianza, esas son las claves del valor Integridad. Somos fieles creyentes de lograr lo que nos proponemos haciendo las cosas bien.

07

Eficiencia

Y también nos caracteriza la 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.

08

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 2022 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.

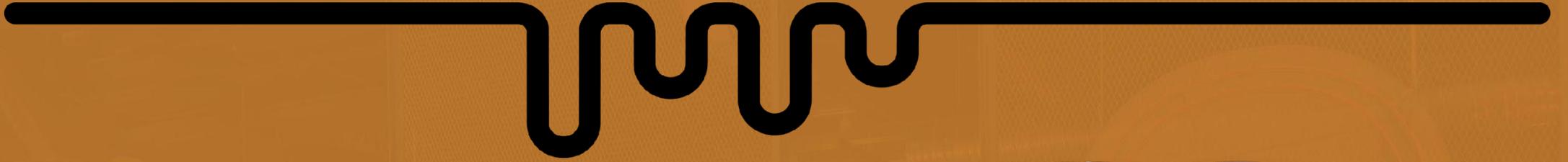
Tras lograrlo, 2023 ha sido el año definitivo para seguir creciendo y constatar el liderazgo de la marca en el sector casual dining de hamburguesas gourmet, un ámbito que ha continuado ganando espacio en el mindset de los consumidores y con una presencia incontestable.

Nuestra estrategia es la de seguir creciendo por medio de restaurantes en gestión propia y a través de las alianzas con Joint Ventures 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 **117 unidades en gestión propia** entre España (109 restaurantes Goiko + 4 restaurantes Basic by Goiko) y Francia (4 restaurantes Goiko). Además, durante el 2023 continuamos con la expansión del grupo iniciada en 2022 mediante canales de inversión que son nuestras Joint Ventures en Canarias (4 Goikos), Andorra (1 Goiko) y Baleares (1 Goiko).

Las ventas del grupo en el 2023 **han aumentado un 8,4%** respecto a las ventas registradas en el ejercicio 2022 gracias a la apertura de nuevos restaurantes: **4 Goikos y 3 Basic by Goiko**.

Gracias al trabajo en equipo para lograr **una experiencia imbatible**, así como el cuidado de los detalles en los canales de **Take Away y Delivery**, hemos **conseguido aumentar las ventas** a pesar de la caída del consumo que se está registrando en el sector.



11

CONTEXTO DE ACTIVIDAD

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:

[Introducción](#)

[Modelo de Negocio](#)

[Contexto de la actividad](#)

[Gestión de aspectos no financieros](#)

[Anexos](#)

01 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.

02 Factor sanitario

Inherente al sector, nuestros proveedores y locales siguen los más **estrictos controles sanitarios y de calidad** para garantizar la ausencia de incidencias.

03 Factor de tipo 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.

04 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.

05 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.

06 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:**

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 y 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.

En materias de personal, se aplica con:

- ✓ **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 con actividades de integración de equipos trimestrales y anuales (Goiko Cup).
- ✓ **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".

Nuestro compromiso con la comunidad en la que desarrollamos nuestra actividad es indudable, ya que:

- ✓ **Realizamos una gran creación de empleo.**
- ✓ **Impulsamos 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 2024, **la política de expansión continuará**, si bien en estos dos años previos, las marcas han 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 2024 sea un año de asentamiento.

Además, **seguimos explorando nuestra actividad de I+D** en el 2023 introduciendo en la nueva carta nuevos productos, como la Energy Burger, que continuará hasta el 2024.

A nivel comunicación fue un año muy relevante ya que celebramos el **10º aniversario de la marca** con una activación especial, el **GOIKO DAY**. También logramos **tres premios**: VIII Edición de Marcas de restauración en la Campaña de Comunicación y Marketing con Operación Raptor, premios Ocare Medialuna a Mejor campaña dirigida al público interno con PowerBikeRace by GOIKO y premios DIRCOM en Evento interno en compañías u organizaciones con Goiko Games.

Y por último, **creamos nuevas iniciativas** como “Yes You Can” donde hemos convertido nuestros establecimientos en **dog friendly**.

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

01. Estado de la red de suministros a nivel global, agravada por el coste del petróleo y la situación política actual en Mar Rojo.
02. Evolución de las tendencias macroeconómicas, principalmente la confianza del consumidor y el consumo de los hogares.
03. Costes laborales como factor primordial en la cuenta de resultados.
04. Situación del mercado inmobiliario, en lo que respecta a costes de alquiler y en disponibilidad de locales.
05. Desarrollo de nuevos productos y servicios, y el crecimiento de la entrega a domicilio (“delivery”).
06. 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**.



THIS IS
GOIKO



15

GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

GOIKO

EINF23



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.



[Introducción](#)

[Modelo de Negocio](#)

[Contexto de la actividad](#)

[Gestión de aspectos no financieros](#)

[Anexos](#)

1. PERSONAL

COMPROMISO SOSTENIBLE - PERSONAL

Tras un 2022 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 2023 consolidó 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.

En 2023 hemos abierto **16 centros de trabajo**, lo que ha supuesto la creación de 325 puestos de trabajo nuevos. 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 2023.

La Política de Gestión de Personas del Grupo busca acentuar el empleo de calidad desarrollado en entornos seguros y saludables, que **promuevan el crecimiento personal** 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** se mantuvieron e impulsaron aún más en el 2023. Cabe destacar a modo de preámbulo que todos los empleados se encuentran cubiertos por el **Convenio de Marcas de Restauración Moderna** desde enero de 2023 ya que antes se aplicaban los convenios de Hostelería de cada provincia, si bien podemos distinguir entre las especificaciones de **Goiko Central (oficina)** y de **locales (atención al público)**.





GOIKO CENTRAL

El personal que trabaja en las oficinas se encuentra adscrito al **Convenio de Marcas de Restauración Moderna** 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.

Anteriormente, **las bajas** se registraban siempre con parte médico, igual que sucede en los locales, desde 2023 los trabajadores no deben enviar su parte de baja, es **la seguridad social quien se encarga** de remitir la información a la empresa.

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 2023 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 jueves**.

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 tuppers, 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**.

Goiko pone a disposición de las personas trabajadoras de la Central de Apoyo una **plataforma de retribución flexible** que les permite decidir qué parte de su salario bruto destinar al consumo de productos o servicios a un coste inferior al precio de mercado.

Actualmente se está trabajando en una **política de desconexión digital** que limite el uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, con el fin de **garantizar el respeto del tiempo de descanso**, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad

LOCALES

El personal que trabaja en locales se encuentra adscrito al **Convenio de Marcas de Restauración Moderna**. 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 2023 se registraba el absentismo diariamente a través de la **plataforma Girnet**, 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. 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 se comunican con tres semanas de antelación y, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras que no estén contratadas para trabajar de forma específica el fin de semana disfrutarán, como mínimo de seis sábados y domingos continuados al año (dos por cuatrimestre) los siguientes **descansos de calidad**.

También se establecen acuerdos horarios de manera individual con aquellos padres o madres con hijos menores de 12 años previa solicitud de la persona trabajadora.



1943

EMPLEADOS

35

NACIONALIDADES

9

DISCAPACITADOS

IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

En julio de 2023 Goiko Gourmet, S.L. junto con los agentes sociales más representativos en la Compañía firmó el **Plan de Igualdad**, con fecha de inscripción 5 de octubre de 2023, **confirmando así el compromiso** de la Compañía con sus empleados.

Al mismo tiempo, en diciembre de 2023 se promovió la conformación de la mesa negociadora del **Plan de Igualdad de Goiko Grill Group**. A fecha de este informe ya se ha constituido la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de Goiko Grill Group y se han agendado distintas reuniones en los meses de marzo y abril para **avanzar con el mismo** a fin de poder tener Plan de Igualdad Goiko Grill Group firmado en el ejercicio 2024.

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 2023 se compone de 1.089 hombres (un 5,5% más que el año anterior) y 854 mujeres (casi un 3,16% más que en 2022, cuando se registraban 827), siendo así **1.943 empleados en**

Asimismo, definimos **nueve categorías profesionales diferentes**, las mismas respecto a las categorías reportadas en el EINF del ejercicio 2022. 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 2023 la categoría 1 corresponde a **ayudantes de cocinero o camarero**; 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 2023, nuestros empleados proceden de **35 nacionalidades diferentes**. Asimismo, contamos en nuestra plantilla con **nueve personas con discapacidad** (cinco más que en 2022). 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 (44%) o en la de 16-25 años (42%).

2023 | NÚMERO DE EMPLEADOS

POR SEXO	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Hombre	1040	49	1089
Mujer	797	57	854
Total	1837	106	1943

POR EDAD	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Rango edad #1 (16-24)	818	4	822
Rango edad #2 (25-34)	806	44	850
Rango edad #3 (35-44)	193	40	233
Rango edad #4 (45-54)	19	13	32
Rango edad #5 (>55)	1	5	6
Total	1837	106	1943

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	467	0	467
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	1047	1	1048
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	195	0	195
Categoría #4 (Goiko Managers)	111	0	111
Categoría #5 (Asistentes)	-	13	13
Categoría #6 (Técnicos)	-	43	43
Categoría #7 (Gerentes)	17	40	57
Categoría #8 (Directores)	-	8	8
Categoría #9 (Consejeros)	-	1	1
Total	1837	106	1943

POR PAÍS	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
País #1 (España)	1031	87	1118
País #2 (Venezuela)	506	8	514
País #3 (Italia)	73	6	79
País #4 (Colombia)	53	1	54
Otros	174	4	178
Total	1837	106	1943

2022 | NÚMERO DE EMPLEADOS

POR SEXO	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Hombre	1075	76	1151
Mujer	839	54	893
Total	1914	130	2044

POR EDAD	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Rango edad #1 (16-24)	833	4	837
Rango edad #2 (25-34)	903	69	972
Rango edad #3 (35-44)	164	45	209
Rango edad #4 (45-54)	14	9	23
Rango edad #5 (>55)	0	3	3
Total	1914	130	2044

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	787	-	787
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	845	3	848
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	181	-	181
Categoría #4 (Goiko Managers)	101	-	101
Categoría #5 (Asistentes)	-	14	14
Categoría #6 (Técnicos)	-	54	54
Categoría #7 (Gerentes)	-	50	50
Categoría #8 (Directores)	-	8	8
Categoría #9 (Consejeros)	-	1	1
Total	1914	130	2044

POR PAÍS	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
País #1 (España)	1107	99	1206
País #2 (Venezuela)	510	21	531
País #3 (Italia)	86	5	91
País #4 (Colombia)	47	2	49
Otros	164	3	167
Total	1914	130	2044

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 2023 se desglosan datos totales de contratos a fecha de cierre de dicho año. Del total de contratos, el **99.56% es de carácter indefinido** (vs 99,22% en 2022.) De los contratos indefinidos, un **43,35% corresponde a mujeres** (0,85 puntos porcentuales más que en el 2022) y un **56,65% a hombres** (vs 57,5% en el 2022).

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

01. Cabe destacar que de un total de **854 mujeres**, más de un 99% cuenta con contratos indefinidos (como en el año 2022); y de un total de **1.089 hombres**, un 99.54% 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.
02. En términos de edad, los empleados que representan una mayor proporción son aquellos entre **25 y 34 años** (un 44%).
03. En función de las categorías profesionales, son los empleados de la categoría **Camarero/Cocinero** los mayoritarios (53,94%).

El reporte de los datos ha sido **eficientemente mejorado** a lo largo del 2023 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. No obstante, la herramienta de recopilación de datos no permite extraer datos de promedios de plantilla, por lo que se ofrecen datos totales y no promedios.

854 MUJERES
99% CON CONTRATO INDEFINIDO

1089 HOMBRES
99.54% CON CONTRATO INDEFINIDO

53,94%
CAMAREROS / COCINEROS

2023 | Total anual de empleados - Unificado

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	687	1245	1932
Temporal	6	5	11
Total	693	1250	1943

POR SEXO	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Hombre	200	558	848	3	3	6
Mujer	397	687	1084	3	2	5

POR EDAD	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Rango de edad #1	95	721	816	4	4	6
Rango de edad #2	425	422	847	2	1	3
Rango de edad #3	141	91	232	1	-	1
Rango de edad #4	22	10	32	-	-	-
Rango de edad #5	4	1	5	1	-	1

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Categoría #1	6	460	466	1	1	1
Categoría #2	259	782	1041	3	4	7
Categoría #3	195	-	195	-	-	-
Categoría #4	110	1	111	-	-	-
Categoría #5	9	2	11	2	-	2
Categoría #6	43	-	43	-	-	-
Categoría #7	56	-	56	1	-	1
Categoría #8	8	-	8	-	-	-
Categoría #9	1	-	1	-	-	-

2022 | Total anual de empleados - Unificado

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	992	1021	2013
Temporal	9	-	9
Total	1001	1021	2022

POR SEXO	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Hombre	415	471	886	-	-	3
Mujer	591	551	1142	6	-	6

POR EDAD	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Rango de edad #1	409	642	841	3	3	6
Rango de edad #2	625	328	953	6	3	9
Rango de edad #3	161	47	208	-	1	1
Rango de edad #4	18	5	23	-	-	-
Rango de edad #5	3	-	3	-	-	-

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Categoría #1	114	669	783	5	4	4
Categoría #2	484	352	836	7	2	12
Categoría #3	181	-	181	-	-	-
Categoría #4	101	-	101	-	-	-
Categoría #5	13	1	14	-	-	-
Categoría #6	54	-	54	-	-	-
Categoría #7	50	-	50	-	-	-
Categoría #8	8	-	8	-	-	-
Categoría #9	1	-	1	-	-	-



2023 | Empleados - GOIKO GOURMET (Goiko y

Basics)

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	586	1242	1829
Temporal	3	5	8
Total	589	1248	1837

POR SEXO	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	Indefinido	Temporal		Indefinido	Temporal	
Hombre	236	557	793	3	4	4
Mujer	250	686	1036	2	4	4
Total	586	1243	1829	3	5	8

2022 | Empleados - GOIKO GOURMET (Goiko y

Basics)

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	879	1019	1898
Temporal	9	7	16
Total	888	1026	1914

POR SEXO	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	Indefinido	Temporal		Indefinido	Temporal	
Hombre	368	469	832	4	7	7
Mujer	516	550	1066	6	9	9

2023 | N° de Despidos

POR SEXO

Hombre	200	15
Mujer	106	3

POR EDAD

Rango de edad #1	90	1
Rango de edad #2	172	12
Rango de edad #3	39	5
Rango de edad #4	5	-
Rango de edad #5	-	-

POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría #1	30	-
Categoría #2	203	-
Categoría #3	52	-
Categoría #4	19	-
Categoría #5	-	5
Categoría #6	2	6
Categoría #7	-	6
Categoría #8	-	1
Categoría #9	306	18
TOTAL		

2022 | N° de Despidos

POR SEXO

Hombre	140	8	3
Mujer	62	5	1

POR EDAD

Rango de edad #1	59	-	1
Rango de edad #2	119	5	3
Rango de edad #3	26	2	-
Rango de edad #4	2	5	-
Rango de edad #5	-	-	-

POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría #1	81	-	-
Categoría #2	92	3	4
Categoría #3	21	-	-
Categoría #4	12	-	-
Categoría #5	-	4	-
Categoría #6	-	1	-
Categoría #7	-	2	-
Categoría #8	-	1	-
Categoría #9	206	12	4
TOTAL			

TABLA 3

2023 | N° de Despidos - Unificados

POR SEXO	
Hombre	215
Mujer	109
POR EDAD	
Rango de edad #1	91
Rango de edad #2	184
Rango de edad #3	44
Rango de edad #4	5
Rango de edad #5	-
POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
Categoría #1	30
Categoría #2	203
Categoría #3	52
Categoría #4	19
Categoría #5	5
Categoría #6	8
Categoría #7	6
Categoría #8	1
Categoría #9	
TOTAL	324

TABLA 3

2022 | N° de Despidos - Unificados

POR SEXO	
Hombre	148
Mujer	67
POR EDAD	
Rango de edad #1	59
Rango de edad #2	124
Rango de edad #3	28
Rango de edad #4	7
Rango de edad #5	-
POR CATEGORÍA PROFESIONAL	
Categoría #1	81
Categoría #2	95
Categoría #3	21
Categoría #4	12
Categoría #5	4
Categoría #6	1
Categoría #7	2
Categoría #8	1
Categoría #9	
TOTAL	1



REMUNERACIONES

A continuación, se muestran los datos de **remuneración media para el año 2023**, así como los del año 2022, ya publicados con anterioridad.

La brecha salarial para el Grupo completo ha sido de un **19,41% en el 2023**, si bien esta diferencia se explica por los diferentes salarios 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 2023** la brecha salarial en el sector de la restauración es del 22,5%, más de 3 puntos porcentuales superior a **GOIKO**. En restaurantes de **Goiko y Goiko Basics es del 3,29%**, 19.153 € vs 18.524€. En **Central, se da una brecha del 26,4%**, 44.191,22€ vs 32.527€ (un 3,81% menos que en el 2022). La fórmula empleada para calcular la brecha salarial ha sido **{(Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres}*100**

Las variaciones que encontramos en las remuneraciones por convenio entre los años 2022 y 2023 se deben a que en 2022 había 28 Convenios Colectivos de aplicación con distintos salarios para las mismas categoría y desde 2023 lo tenemos unificado en un solo Convenio Colectivo (Marcas de Restauración Moderna).

TABLA 4 Evolutivo 2022-2023 por categoría profesional

REMUNERACIÓN (EURO)	TOTALES 2022	CONVENIO 2022	TOTALES 2023	CONVENIO 2023	% DIFERENCIAL 2023 (TOTALES VS. CONVENIO)
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	17.865,86€	17.067,39€	16.111,31€	15.120,00€	6%
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	19.007,53€	17.813,07€	17.691,13€	15.346,80€	13%
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	22.092,68€	19.463,53€	21.447,69€	16.610,00€	23%
Categoría #4 (Goiko Managers)	26.319,05€	19.849,39€	26.535,81€	18.271,00€	31%
Categoría #5 (Asistentes)	22.483,54€	16.052,56€	18.216,03€	15.120,00€	17%
Categoría #6 (Técnicos)	25.908,67€	17.546,08€	26.667,88€	16.610,00€	38%
Categoría #7 (Gerentes)	41.114,15€	17.546,08€	43.499,55€	18.271,00€	58%
Categoría #8 (Directores)	97.628,57€	17.546,08€	101.602,00€	18.271,00€	82%
Categoría #9 (Consejeros)	-	-	-	18.271,00€	94%

TABLA 4 | Evolutivo por rango de edad 2023

Remuneración (EURO)	Restaurantes GOIKO y Basics	Central	Total
Rango edad #1 (16-24)	17.159,30€	21.600,00€	17.175,07€
Rango edad #2 (25-34)	19.165,12€	30.120,20€	19.722,37€
Rango edad #3 (35-44)	20.115,22€	41.145,04€	23.679,60€
Rango edad #4 (45-54)	18.967,13€	72.029,45€	39.870,47€
Rango edad #5 (>55)	17.499,96€	97.246,00€	81.296,79€

TABLA 4C | Remuneración por Género y Brecha Salarial (2022)

2023)	2022		2023		BRECHA SALARIAL (%)	
	Género	Remuneración	Género	Remuneración	2022	2023
GOURMET	H	19.531,44€	H	19.153,38€	2,91%	3,29%
	M	18.963,90€	M	18.524,10€		
OPERACIONES	H	44.560,99€	H	44.191,22€	30,21%	26,40%
	M	31.100,52€	M	32.526,50€		
TOTAL	H	26.961,74€	H	31.672,30€	16,03%	19,41%
	M	22.640,20€	M	25.525,30€		

TABLA 4A | Evolutivo por rango de edad 2023

	2022			2023		
	Gourmet	Central	Total	Gourmet	Central	Total
Rango edad #1 (16-24)	18.508,08€	22.862,76€	12.574,27€	30.120,20€	19.722,37€	41.145,04€
Rango edad #2 (25-34)	19.802,46€	29.806,56€	18.130,61€	41.145,04€	23.679,60€	72.029,45€
Rango edad #3 (35-44)	19.938,24€	38.259,36€	22.323,52€	72.029,45€	39.870,47€	33.661,33€
Rango edad #4 (45-54)	18.741,90€	69.775,08€	36.581,03€	33.661,33€	26.620,99€	17.175,07€
Rango edad #5 (>55)	-	28.450,02€	32.366,67€	17.175,07€	30.120,20€	19.722,37€

REMUNERACIÓN ANUAL MEDIA POR SEXO

	2022	2023
Hombre	26.961,74€	31.672,30€
Mujer	22.640,20€	25.525,30€

TABLA 4B | Evolutivo de remuneraciones por categoría profesional a nivel grupo (2022-2023)

Remuneración (EURO)	2022	2023
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	17.865,86€	16.111,31€
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	19.007,53€	17.691,13€
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	22.092,68€	21.447,69€
Categoría #4 (Goiko Managers)	26.319,05€	26.535,81€
Categoría #5 (Asistentes)	22.483,54€	18.216,03€
Categoría #6 (Técnicos)	25.908,68€	26.667,88€
Categoría #7 (Gerentes)	41.114,15€	43.499,55€
Categoría #8 (Directores)	97.628,57€	101.602€
Categoría #9 (Consejeros)	-	-

TABLA 4D | Totales de brecha salarial

Mujer	25.525,30€
Hombre	31.672,30€
Total	19,41%

TABLA 5 | Remuneración de Consejo y Dirección 2022

Directivos	103.240€
Consejeros	-
Total	103.240€

La brecha salarial la encontramos sobre todo en la Central de Apoyo, esto obedece a situaciones de mercado, sin embargo, la brecha salarial en

Restaurantes es mínima ya que los salarios están definidos por categoría.

Remuneración de directivos²

TABLA 5 Remuneración de Consejo y Dirección	Hombres	Mujeres	Promedio
Directivos 2023	103.333€	96.408€	101.602€
Consejeros ²	-	-	-

*De acuerdo con la ley 11/2018, hemos incorporado el desglose de remuneraciones de directivos por sexo.

Totales de empleados

² 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.

³ Por motivos de privacidad y dado que únicamente hay una persona con el cargo de Consejero que percibe retribución no incluimos los datos económicos.

TABLA 2 | Empleados – Unificado 2023

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	687	1245	1932
Temporal	6	5	11
Total	693	1250	1943

TABLA 2.1

POR SEXO	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Hombre	290	558	848	3		6
Mujer	397	687	1084	3	2	5

POR EDAD

Rango de edad	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Rango de edad #1	65	721	816	4		6
Rango de edad #2	425	422	847	2	1	3
Rango de edad #3	141	91	232	1	-	1
Rango de edad #4	22	10	32	-	-	-
Rango de edad #5	4	1	5	1	-	1

POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría	CONTRATO		TOTAL	CONTRATO		TOTAL
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL		TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	
Categoría #1	460		466	1		1
Categoría #2	259	782	1041	3	4	7
Categoría #3	195	-	195	-	-	-
Categoría #4	110	1	111	-	-	-
Categoría #5	9	2	11	2	-	2
Categoría #6	43	-	43	-	-	-
Categoría #7	56	-	56	1	-	1
Categoría #8	8	-	8	-	-	-
Categoría #9	1	-	1	-	-	-



POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

En este 2023, **GOIKO** ha seguido **invirtiendo en la seguridad y salud de sus personas trabajadoras**. A inicios de 2023 se siguió gestionando los últimos azotes del COVID y a partir de ahí cabe destacar las siguientes actividades.

A fin de aumentar la cultura preventiva entre las personas trabajadoras que componen Goiko, se realizaron **campañas preventivas** informando de diversos temas relacionados con riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo, estas comunicaciones se realizaron a través de la plataforma Beekeeper. Estas campañas tenían como fin **señalar formas de prevenir/evitar los diferentes riesgos que se planteaban**.

A fin de agilizar la gestión de los accidentes de trabajo, este proceso se digitaliza de forma que desde los locales envían una plantilla cumplimentada con los datos básicos del accidente al departamento de **Recursos Humanos**.

Se han reforzado las instrucciones de trabajo sobre determinados equipos de trabajo, reforzando así la información de las **personas trabajadoras de GOIKO** y contribuyendo así a la reducción de los accidentes.

Con el objetivo de **mejorar la salud** de las personas trabajadores en GOIKO, se han llevado a cabo diversas **campañas de salud laboral** a través de nuestro servicio médico de empresa subcontratado, el servicio de prevención ajeno **CESA Prevención S.L.** Continuando con la salud de las personas trabajadoras se han realizado varias **evaluaciones de riesgos psicosociales**, a través del servicio de prevención ajeno CESA Prevención y CUALTIS a fin de conocer aquellos riesgos emergentes en las organizaciones con el objetivo de establecer medidas preventivas a fin de reducir este tipo de riesgos.

Por último, resaltar cómo ha ido tomando más fuerza **la cultura preventiva dentro de la organización**, el departamento de Recursos Humanos, el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el departamento de Prevención y el departamento de Formación aportando su punto de vista en materia preventiva.

TABLA 7 | UNIFICADO 2023

	Total	Mujeres	Hombres
Número de accidentes	176	71	105
Número de enfermedades profesionales	-	-	-
Índice de frecuencia de accidentes	50,87	46,9	53,9
Índice de gravedad de accidents	1,9	1,2	0,7
Horas de absentismo	27.296	15.568	11.728
*Nº de accidentes / nº total de horas trabajadas x 1M			

TABLA 7 | UNIFICADO 2022

	Total	Mujeres	Hombres
Número de accidentes	190	69	121
Número de enfermedades profesionales	-	-	-
Índice de frecuencia de accidentes	-	42,3	56,9
Índice de gravedad de accidents	1,7	0,8	0,9
Horas de absentismo	27.360	11.208	16.152
*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 2023, que fueron **3.459.600** (vs 3.753.000 en 2022). Asumiendo una **jornada diaria con 8 horas de trabajo** y un total de 3.412 jornadas perdidas por contingencia común y profesional, el total de horas de absentismo asciende a 27.296.

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 2023, el índice de frecuencia de accidentes ha sido de **46,9 para las mujeres** y de **53,9 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 2023, el índice de gravedad ha sido de **1,2 para las mujeres** y **0,7 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 **113 locales** con los que cerramos 2023 en España sumando Goikos y Basics, **86 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, ninguno de los locales donde **GOIKO** se ubicó en 2023 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 optimizar los procesos de formación** y aumentar la efectividad en la gestión del talento, en 2023 se ajustó el **Plan de Carrera Goiko** al nuevo convenio colectivo sectorial, simplificando y haciendo más dinámico el crecimiento dentro de la estructura.

Estos cambios permitieron actualizar y organizar los contenidos en la plataforma **Goiko University** de una manera más intuitiva y cómoda para el staff, con una nueva herramienta que brinda una mejora en las tareas de seguimiento de la formación. El contenido teórico se distribuye por área funcional, priorizando su vinculación con las tareas prácticas y acompañado con una actualización y ajuste constante de los procesos, ampliando la polivalencia entre todos los puestos. Igualmente, se han **reforzado los materiales teóricos** con los contenidos prácticos on the job, a través de **las Guías de Actividades** por posición y área funcional. De igual forma, durante el 2023 **ha aumentado la eficiencia en el proceso de promoción y ascensos**, automatizando las tareas administrativas y la gestión de las evaluaciones tanto teóricas como de desempeño.

Este **Plan de Carrera** ha estado acompañado de programas formativos de alto rendimiento, en los que se desarrollan las habilidades gerenciales. **Líder G y Goiko Academy**, son iniciativas formativas diseñadas para potenciar el desarrollo integral de los participantes, focalizándose tanto en habilidades blandas como en competencias operativas clave.

Estos programas se centran en **cultivar destrezas como liderazgo, gestión de equipo y comunicación efectiva**. Además, abordan de manera integral las competencias relacionadas con la gestión operativa, incluyendo el **conocimiento y análisis** de indicadores clave de rendimiento (KPI), así como estrategias para la optimización de procesos. Este enfoque equilibrado busca preparar a los participantes para enfrentar **desafíos laborales**, fomentando un rendimiento óptimo tanto a nivel individual como en la gestión eficiente de equipos y operaciones.

De esta misma forma, en 2023 se ha llevado a cabo el nuevo programa formativo **Level Up**, especializado para los puestos de responsabilidad operativa como **Gerentes de Operaciones y Regional Manager**, con el objetivo de **aumentar las capacidades de gestión y desarrollar habilidades en las diferentes áreas de gestión de alto impacto en el negocio: gestión económica, gestión de personas, gestión comercial, gestión operacional.**

Finalmente, también en el 2023 se han logrado expandir los programas y contenidos en el ámbito internacional con el proyecto de **Joint Venture**, con la traducción de las formaciones y el desarrollo de los procesos en ciudades fuera de España.

Se ha diseñado y puesto en marcha el **Plan de Carrera** para nuestros socios, generando la estructura y contenidos dentro del espacio **Goiko University**, así como los procesos de gestión y seguimiento para el cumplimiento de la formación.

Además, se han creado los manuales de marca con el objetivo de que nuestros stakeholders internos (socios, empleados y dueños) puedan acceder a los procedimientos, políticas y normas que deben seguirse para lograr los objetivos de la compañía de manera eficiente y eficaz.

TABLA 8 | Horas de formación

EMPLEADOS	2019	2020	2021	2022*	2023
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	77,9	2114	-	-	701
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	1312,5	4487	32	4756	3245
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	269,0	142	480	5293	3410
Categoría #4 (Goiko Managers)	128,8	664	1872	1996	1778
Categoría #5 (Asistentes)	-	-	24	-	-
Categoría #6 (Técnicos)	-	-	608	215	-
Categoría #7 (Gerentes)	93	-	1540	87	406
Categoría #8 (Directores)	-	-	132	-	-

Categoría #9 (Consejeros)

*Se ha corregido el dato de 2022 al incluir sólo formaciones completadas en ese periodo y no tomando en cuenta el acumulado histórico de cada persona activa en la empresa.



COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA

En 2023 se continuó mejorando la comunicación interna con el personal:

01 BeeKeeper

En 2023 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, rebranding, 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**.

02 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 agradecería que aparecieran en ella hasta vínculos para participar en la encuesta de **Clima Laboral**.

03 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.

04 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.

05 Guía de comunicación afectiva

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. En el 2023, hemos generado un residuo de aceite de **162,46 TN**, de los cuales se han obtenido **176.880 litros de biodiesel** y el ahorro de Co2 en la atmósfera ha sido de **444 TN**. También debido a nuestra actividad emitimos ruidos y carbono a la atmósfera; no dispusimos de certificaciones ambientales en 2023, pero **trabajamos duramente por ser eficientes** y mejorar nuestra huella.

Desde el inicio de nuestras operaciones, hemos ido **reduciendo el impacto de estos residuos** y, si bien las compañías suelen enfrentarse a incidentes menores propias de la operación y el día a día -por ejemplo, en 2023 se contabilizaron sanciones por incumplimiento de normativa ambiental por valor de 11.940,50€ (9.674,50€ más que en el 2022, pero es una cifra que continúa siendo **llamativamente baja** dado el volumen de locales y circunstancias que **GOIKO** gestiona, aún no contamos con una Política medioambiental como tal, aunque velamos por el cumplimiento de nuestras obligaciones.

Este tipo de acontecimientos nos impulsan a **trabajar con más cuidado y detalle** para evitar que vuelva a suceder e implementamos medidas de relevancia para ser una organización cada vez más eficiente. Por ejemplo, con el objetivo de reducir los niveles de contaminación sonora -y que reflejamos en el EINF del 2023 - llevamos a

01. 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.
02. 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.
03. 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.
04. 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 2.133 litros de gas refrigerante en el 2023 (vs 2.174 litros en el 2022). 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.

MATERIAS PRIMAS Y GESTIÓN DE RESIDUOS

A continuación se detalla el desglose de las **Top 50 materias primas** empleadas en el **2023**, En 2023, además, cabe destacar el cambio de patatas finas congeladas a **patatas frescas** de ahí el aumento en 450.000kg. También la baja de las salsas en monodosis. En 2023, vemos una disminución de las uds **Tequeños** por la introducción de una nueva referencia **Teque Vinci**. El aumento del consumo de **Aceite Alto Oleico** es debido al pochado de las patatas frescas.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA | 2023

ARTÍCULO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD 2022	CANTIDAD 2023
Pan	Un	6.979.560	8.129.180
Tequeños	Un	3.537.360	3.297.000
Caramelo duro	Un	6.262.200	BAJA
Patatas Fresca	Kg	1.823.720	2.292.732
Carne de Hamburguesa	Kg	1.064.617	936.429
Huevo	Un	929.004	1.048.680
Patatas Finas	Kg	519.363	375.800
Vidrio Solan de Cabras	L	622.980	678.060
Aceite Alto Oleico	L	324.925	397.930
Bacon	Kg	319.463	345.191
Salsa Barbacoa Goiko	Kg	271.341	278.188
Queso Cheddar Hochland	Kg	244.178	346.185
Refresco - Vidrio Coca Cola Zero	L	279.863	306.676
Barriles Mahou Clásica	L	253.790	271.610
Refresco - Vidrio Coca Cola	L	267.187	304.894
Sweet Potato	Kg	177.650	196.730
Pollo Empanado de Kiki	Kg	206.340	233.424
Tenders	Kg	127.095	106.700
Beyond Burger	Un	113.240	92.120
Pet1.5L Agua Aquabona	L	151.893	164.889
Aguacate	Kg	102.628	105.350
Congelados – Cheeseecake	Un	71.244	91.908
Pan Vegano	Un	74.800	109.920
Salsa Mayonesa Heinz	Kg	21.854	38.525
Costillas	Kg	76.820	69.504
Tomate Ensalada	Kg	70.578	70.847

ARTÍCULO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD 2022	CANTIDAD 2023
Lechuga Batavia	Un	69.152	64.160
Carne Chili	Kg	51.912	57980
Congelados - Vegetariana de Edamame	Un	62.640	15360 (BAJA)
Cebolla Caramelizada	Kg	77.476	50.435
Cebolla blanca	Kg	72.814	101.215
Limonas	Kg	87.277	112.864
Leche Pascual	L	63.751	64.656
Vinagre	L	62.200	32.573
Vino Blanco	L	66.436	BAJA
Refresco - Vidrio Nestea Lim	Kg	42.500	33.121
Queso Sexy	L	17.184	6.816 (BAJA)
Monodosis Ketchup Heinz	L	59.280	61.805
Nata Agría	L	5.948	3.234 (BAJA)
Monodosis Mayonesa Heinz	Kg	53.338	40.216
Queso - Rulo de Cabra	Kg	42.127	11.553
Leche Condensada	Kg	46.225	48.150
Sal Descalcificadora	L	65.587	74.886
Refresco - Vidrio Fanta Nar	L	63.270	58.410
Barril San Miguel	Kg	67.905	83.603
Salsa Mayo Goiko	Kg	48.025	68975
Congelados - Crispy Chicken Wings	L	1.964	1.348 (BAJA)
Monodosis Mostaza Heinz	Kg	-	42.109
Ensalada Campestre – Mezclum	Ud	-	504.108
Teque Vinci	Kg	-	56.194
Salsa Enquesame	Kg	35.085	35.039
Cebolla Fina	Kg	-	-

[Introducción](#)

[Modelo de Negocio](#)

[Contexto de la actividad](#)

[Gestión de aspectos no financieros](#)

[Anexos](#)

MATERIAS PRIMAS Y GESTIÓN DE RESIDUOS

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 2023 generamos 32.250 litros de residuos en los 117 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 117 locales en España y (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 2023:**

Papel/Cartón: 296.010 kg (frente a 317 toneladas en el 2022)

Plásticos compostables: 1.226 kg (frente a 10 toneladas en el 2022)

Plásticos PET: 8.580kg (frente 11 toneladas en el 2022)

Plásticos PP: 9.316 kg

Plásticos PS: 8.056K kg

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 2023.

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.



AGUA

El consumo de agua alcanzó en 2023 los 108.945 (vs 97.246 metros cúbicos en el 2022), 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 2023 se cambiaron 144 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.

LUZ

En GOIKO contamos con una instalación lumínica compuesta por luces LED casi al 100% desde nuestros primeros pasos.

A cierre de 2023, entre oficinas de GOIKO y restaurantes, se consumieron 13.334,12 mWh, mientras que en el 2022 (12.854,66 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.

Hay que tener en cuenta que a la fecha de cierre del informe realizado por nuestra asesoría energética el 18 de enero de 2024, no se han emitido las facturas correspondientes al consumo del mes de diciembre de 2023. Actualmente, se está llevando a cabo una revisión de las facturas emitidas para el suministro eléctrico ubicado en nuestro restaurante de Alcobendas con la comercializadora IBERDROLA.

Los nuevos locales que inauguramos presentaban luces LED al 100%. Asimismo, como parte del rebranding, 8 locales pasaron de rótulos mixtos de led y neón a todos LED.

GAS

A cierre de 2023, se consumieron 484.157 m3 de gas (vs 532.223 m3 en el 2022).

Hay que tener en cuenta que a la fecha de cierre del informe realizado por nuestra asesoría energética el 18 de enero de 2024, no se han emitido las facturas correspondientes al consumo del mes de diciembre de 2023.



ENERGÍA Y EMISIONES

Dada nuestra actividad, generamos **emisiones directas** de Co2 por un lado (1.103 de Co2, englobadas como Emisiones de Alcance 1) y, por otro lado, de **electricidad** (3.748 de Co2, englobadas como **Emisiones de Alcance 2**).

Las emisiones han sido calculadas mediante los factores de emisión del **MITECO** publicados para 2023. 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**.

La compañía **no considera necesario** adoptar medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

2023

Fuente	Emisión de Co2 (t)	Categoría
Gas Natural	3.748,3	Alcance 1
Electricidad	4.026,9	Alcance 2

2022

Fuente	Emisión de Co2 (t)	Categoría
Gas Natural	2022	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. Sin embargo, estamos constantemente pensando nuevas medidas que permitan reducir el impacto que podamos generar en nuestras comunidades. Desde el año 2018 la empresa realizó una importante inversión en filtradoras de aceite y medidor de compuestos polares que nos garantiza que los cambios de aceite de las freidoras se realizan únicamente cuando los polímeros así lo requieren, con esto reducimos por lo menos a la mitad el consumo de aceite por cada restaurante. Esto se realiza 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 2023 (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. Durante el ejercicio 2023 no se ha generado energía a partir instalaciones de autoconsumo y ni hemos comprado energía renovable a

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 **2023 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 2023 fueron 1.995 (frente a 1.896 en el 2022, 300 personas en locales en Zona Norte (frente a 203 en el 2021), 221 en Zona Levante (vs 218 en el 2021), 861 en Madrid y Castilla y León (cuando en 2022 rozaban los 803), 220 en Andalucía y Extremadura (cuando en 2022 rozaban los 226), 393 en Cataluña y Zaragoza (comparado con 410 en el 2022) 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. Estos 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

Durante el ejercicio 2023, al igual que en el 2022, Goiko desarrolló su actividad en dos países: **España y Francia**. En el ejercicio 2023, el resultado de Goiko en España es de **13.738.419 euros** (4.732.654 euros en el ejercicio 2022), y de **2.491.297 euros** en Francia (1.724.383 euros en el 2022).

RESULTADO DEL EJERCICIO - EUROS

2022			2023		
España	Francia	Grupo Goiko	España	Francia	Grupo Goiko
14.732.654	1.724.383	16 457 037	13.738.419	2.491.297	16.229.716

IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS - EUROS

2022			2023		
España	Francia	Grupo Goiko	España	Francia	Grupo Goiko
3.886.881	-	3.886.881	1.131.927	-	1.131.927

THIS IS GOIKO



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, distinguidas por local, canal de venta 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 2023 se registraron **49.853 tickets** (59.947 en 2022). Este descenso considerable se correlaciona con varios factores: cambios asociados al envío de encuestas de satisfacción, cambios en el modelo de desvío de llamadas de “reservas” (cola 1) y modificaciones en el servicio de **Delivery propio (DbG)**, especialmente en locales con altas incidencias durante 2022. En cuanto a incidencias, el descenso se evidencia especialmente en las asociadas al **Delivery y Takeaway**, con ligeros crecimientos en las que se generan en Sala y las asociadas al **Programa de Fidelidad (FwB)**.

Todos los tickets fueron resueltos, igual que en el **2020, 2021 Y 2022**. Cabe destacar que un **85%** 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 **50.000 tickets, 18.658 fueron incidencias**. Esto supone un 37,4% del total de los casos. De dichas incidencias, un 40,8% están asociadas al servicio de Delivery; un 7,6%, al Take Away; y 19,5% a consumos en Sala. El resto de incidencias estuvieron directamente vinculadas a cuestiones relacionadas con la promoción del programa de Loyalty, 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 408 (297, en 2022). Los

Los locales poseen un **Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria (SGSA)** basado en los **Principios del Sistema APPCC / HACCP**, de conformidad con la legislación europea vigente. En aplicación de este SGSA, en 2023 se llevaron a cabo:

- Auditorías a los **proveedores principales**.
- Auditorías a los **locales**.
- Análisis de **alimentos y agua** de abastecimiento.
- Formación de los **manipuladores de alimentos** de los restaurantes.
- Implantación de un **nuevo sistema de gestión y registro** de actividades de autocontrol de la seguridad alimentaria (ANDY), común a todos los restaurantes (España, Francia, propios y joint-venture).

Acción	Nº de acciones	Observaciones
Auditorías a proveedores.	7	3 proveedores de hamburguesas. 2 proveedores de frutas y verduras. 1 proveedor de platos preparados. 1 proveedor logístico global.
Auditorías a locales.	174	Algunos locales recibieron 2 auditorías.
Análisis de alimentos y agua de abastecimiento.	Superior a 100	-
Formación de los manipuladores de alimentos de los restaurantes.	1.219	Curso de manipulador de alimentos certificado por Goiko.
Implantación de ANDY.	117	113 locales Goiko España. 4 locales Goiko Francia. 6 locales Goiko Joint-Venture.

CONSUMIDORES Y CLIENTES

Todas estas acciones estuvieron encaminadas a **garantizar la salud y la seguridad de los consumidores**, a lo que contribuyó también la incorporación de una persona más al departamento de **Seguridad Alimentaria de GOIKO**.

En 2023 se revisó el plan de formación de manipuladores de alimentos, diseñando un nuevo curso dentro de la plataforma global de formación de **GOIKO**, llamada **GOIKO University**. Los nuevos contenidos giran en torno a los siguientes aspectos:

- ¿Qué es un manipulador de alimentos?
- Responsabilidad.
- Peligros: sus tipos y relación con alergias.
- Alimentos de riesgo.
- Limpieza y desinfección.
- Buenas prácticas de manipulador de alimentos.
- Recepción de mercancía.
- Almacenamiento.
- Higiene personal.
- Cocinar.
- Descongelar.
- Trazabilidad.
- Contaminación cruzada.
- Alérgenos.

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, **incrementa 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. 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 aplicar 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 2023 un plan actualizado de autocontrol, y también revisa ese plan y lo audita de manera constante. **El sistema de autocontrol comprende:**

- 01. Evaluaciones anuales** de cada establecimiento.
- 02. 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.
- 03. Controles analíticos** en función de los requerimientos establecidos por la Autoridad Sanitaria.
- 04. Formación del personal** de acuerdo a lo previsto en el plan de formación de trabajadores.

Las auditorías de los restaurantes de **España** fueron realizadas por diferentes partes:

- Por la parte interna: los auditores veterinarios del **Área de Seguridad Alimentaria de GOIKO**.
- Por segunda parte: los auditores de la empresa **APPCC Consulting, S.L. (con sede en Madrid)**.

Debido a ciertos problemas ajenos a **GOIKO**, no pudieron realizarse el total de auditorías planificadas.

A 31 de diciembre de 2023, el número de auditorías realizadas fue de **181 (Goiko y Basics by Goiko)**.

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. Debido a tener dos auditorías al año, el comportamiento de las notas fue bastante diferente a 2022, con mayor número de locales que no alcanzó el 5,0 pero también con mayor número de locales en la franja de excelencia.

Calificación	2023 – Auditoría 1	2023 – Auditoría 2	2022
Nota 7,5 o superior	39,40%	57,10%	36,70%
Nota entre 7,0 y 7,49	30,80%	15,60%	23,80%
Nota entre 5,0 y 6,99	7,70%	2,60%	30,30%
Nota inferior a 5,0	22,10%	24,70%	9,20%
Total de locales aprobados	77,90%	75,30%	90,80%

Los restaurantes con nota **7,5 o superior** en las dos auditorías del año 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 2023 el número de locales que consiguieron una nota de **7,5 o superior** en ambas auditorías fue de 16 (13,6%). 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.

GESTIÓN DE RIESGOS: PROGRAMA DE COMPLIANCE: CUMPLIMIENTO NORMATIVO-CÓDIGO ÉTICO.

En el año 2023 se ha realizado una revisión, actualización e implementación del **Programa de Compliance Penal de Goiko**. Este programa tiene el objetivo de cumplir con la legislación y alcanzar los más altos estándares éticos y empresariales, consolidando nuestro compromiso corporativo con estos aspectos y una política de prevención de delitos.

El Programa de **Compliance de Goiko** se define como la necesidad de la empresa de establecer procedimientos adecuados, para garantizar que directivos, colaboradores/as, proveedores, socios y cualquier persona que tenga relación directa o indirecta con **Goiko**, cumplan con la normativa actual. En este ámbito, se encuadra un buen **Programa de Cumplimiento Penal**, que se refiere a todas las labores de identificación y clasificación de los riesgos penales a los que la compañía se enfrenta y, además, al establecimiento de mecanismos de prevención, gestión y reacción. En estos términos, se ha creado una **Política Corporativa de Cumplimiento Penal** para poder realizar lo anteriormente expuesto y dar a conocer a la compañía los aspectos más relevantes sobre esta materia.

Este Programa se ha transformado —desde el punto de vista del **Compliance Penal**— en el modelo de prevención corporativa, al cumplir con lo establecido en el artículo 31 bis la implementación de los modelos organizativos y de gestión tendentes a la reducción de los riesgos penales de la entidad, y constituye un ejercicio de identificación de los riesgos de comisión de delitos en el seno de la sociedad que pueden aparejar la responsabilidad penal de la persona jurídica de conformidad con el **Código Penal**.

El análisis ha tenido por objeto un **estudio concreto y directo** sobre cada uno de los tipos penales que se estima que de forma directa o indirecta puede afectar a las actividades de la empresa, así como la valoración de los controles o sistemas de trabajo, políticas, protocolos etc. que se encuentran implementados por la empresa para su prevención y evitación.

El análisis ha tenido por objeto un estudio concreto y directo sobre cada uno de los tipos penales que se estima que de forma directa o indirecta puede afectar a las actividades de la empresa, así como la valoración de los controles o sistemas de trabajo, políticas, protocolos etc. que se encuentran implementados por la empresa para su prevención y evitación.

El análisis ha tenido por objeto un estudio concreto y directo sobre cada uno de los tipos penales que se estima que de forma directa o indirecta puede afectar a las actividades de la empresa, así como la valoración de los controles o sistemas de trabajo, políticas, protocolos etc. que se encuentran implementados por la empresa para su prevención y evitación.

De esta forma, la labor de este **Programa de Compliance de Goiko** se identifica con el elemento **1º del art. 31 bis. 5 C.P.:**

“Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1ª del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos: **1º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos**”.

Por ello, uno de los hitos del año dentro de nuestro **Programa de Compliance Corporativo**, fue la creación, publicación y entrada en vigor de la nueva **Política Corporativa de Cumplimiento**.

Para ello se constituyó, así mismo el **Comité el Comité de Compliance de Goiko** que tiene la responsabilidad de formular la estrategia, aprobar las **Políticas Corporativas** de la compañía y organizar los sistemas de control interno.

En el contexto de estas responsabilidades y en congruencia con nuestros valores, marcas y cultura de prevención de irregularidades se gestionó y dictó esta **Política de Cumplimiento** así como el **Código Ético de Goiko**. Este documento es parte del marco normativo de buen gobierno de **Goiko**, y se basa en un firme compromiso con los valores y principios enmarcados dentro del rechazo y tolerancia cero con cualquier acto ilícito.

Igualmente, el presente ejercicio de fijación de los riesgos ha seguido los estándares internacionales (**ISO 19600; UNE 19601; ISO 37001; ISO 37301**), incorporándose los mismos en nuestra metodología. La confección del mapa de riesgos se ha llevado a cabo siguiendo los hitos de la norma **ISO 31000 (Gestión del Riesgo y Directrices)** adaptada al contexto penal y la propia UNE 19601 (Sistemas de Gestión de Compliance Penal).

Componentes del Programa de Compliance Corporativo

Para la consecución de un sistema de prevención de comisión de delitos eficaz, tal y como establece el artículo 31 bis, se han llevado a cabo, **las siguientes acciones:**

01. La identificación de las actividades de la empresa en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. **MAPA DE RIESGOS.** Este mapa de riesgos debe ser revisado periódicamente e incorpora, en su configuración y análisis, los hitos de la norma ISO 31000 (Gestión del Riesgo y Directrices) adaptada al contexto penal y la propia UNE 19601 (Sistemas de Gestión de Compliance Penal).
02. **PLAN DE ACIÓN** con las necesidades de supervisión y control en relación a los riesgos, definiendo los roles y responsabilidades de cada unidad.
03. La verificación periódica del cumplimiento y eficacia del modelo a través del **COMITÉ DE COMPLIANCE.** El Comité de Cumplimiento de GOIKO es un órgano colegiado de carácter interno y permanente, responsable de velar de forma proactiva por el funcionamiento eficaz del Sistema de Cumplimiento normativo en materia penal de la organización, para lo que tiene atribuidas amplias competencias, autonomía presupuestaria e independencia de actuación. Se crea el Estatuto de la Función de Compliance.
04. La implantación de protocolos, políticas y procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas: **MANUAL DE COMPLIANCE Y POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO.**
05. **FORMACIÓN** y cultura de cumplimiento.
06. Revisión, actualización e implementación del **CÓDIGO ÉTICO.**
07. La puesta en funcionamiento de **modelos de gestión de los recursos financieros** adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
08. Implementación del **CANAL DE DENUNCIAS** y procedimiento para informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención al Comité de Compliance. **Se crea y aprueba:**
 - El Procedimiento corporativo del **Sistema interno de información de Goiko.**
 - **La Política del Sistema** interno de información.



Con la finalidad de **consolidar la adopción,** se da a conocer todo lo expuesto al **Consejo de Administración,** y queda aprobado por parte del **Consejo de Administración de la Sociedad** y del grupo, un modelo de Compliance eficaz para la prevención de la responsabilidad penal corporativa en consonancia con la condición de exención 1ª prevista por el artículo 31 bis.2 del Código Penal.

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 este año ni el anterior 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 con 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 del negocio, únicamente se considera la existencia de un riesgo de corrupción 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**

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 2023 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 y actualizado en el ejercicio 2023. 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 **Formación y Treball**, una ONG vinculada a Cáritas 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. Durante el ejercicio 2023, no se han realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro.

GOIKO donó, en el ejercicio 2022, un total de:
65.186 EUROS



RESPECTO 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 2023 ya disponemos del **Plan de Igualdad**. 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 2023 avalan que no hay espacio para la discriminación en GOIKO. Durante el ejercicio 2023, 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.



49

ANEXOS:

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



ÁMBITOS GENERALES

Ámbitos		Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <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 	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	Página 3-6	
Políticas y resultados de estas políticas	<p>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.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	Páginas 6, 22, 24, 38 -41	
Principales riesgos e impactos identificados	<p>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.</p>	<p>GRI 3 Enfoque de gestión de cada ámbito</p> <p>GRI 2-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	Páginas 4 - 6	

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos		Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI -2	Páginas 27, 28, 31-33	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Página 27	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	(Criterio contable)	Páginas 27-28	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	Páginas 27-28	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Página 29	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 27 – 28, 31	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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	Páginas 28-30	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 30	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-5 Consumo de agua	Página 31	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Páginas 28-30	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Páginas 30-32	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 30	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Páginas 32	

Ámbitos		Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Páginas 31-32	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 31	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 31	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 32	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 (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Páginas 9-10	La herramienta de recopilación de datos no permite extraer datos de promedios de plantilla, por lo que se ofrecen datos totales y no promedios.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Páginas 10-14	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	Páginas 10-14	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: número total de despidos durante el ejercicio	Páginas 14-15	
	Brecha Salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres) / Sal. Medio Hombres	Página 19	

Ámbitos		Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	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 9-10	La herramienta de recopilación de datos no permite extraer datos de promedios de plantilla, por lo que se ofrecen datos totales y no promedios.
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Páginas 20	
	Remuneración media de los directivos por sexo		Páginas 20	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 7	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: número de empleados con discapacidad	Páginas 8	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 7	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	Página 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	Página 8	
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 GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	Página 22	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Marco interno: 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 23	

Ámbitos		Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 26	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Página 7	
	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	Página 7	
	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	Páginas 7, 32 - 33	
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 25-26	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 24	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 6, 8, 41	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	Página 41	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 28, 24	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Páginas 8, 41	



INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ámbitos	Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 41	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Página 41	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Página 41	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Página 41	



INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ámbitos	Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Página 40	
	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Página 40	
	GRI 2-23 Compromisos y políticas		
	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: cuantía de las aportaciones en euros	Página 41	

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Ámbitos		Marco de Reporting	Referencia (Apartado)	Comentarios / Razón de la omisión
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	Página 33	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 32-33	
	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 32-33	
	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.	Página 33	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 37	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas Marco interno: descripción cualitativa de las revisiones enmarcadas dentro de los sistemas de control	Páginas 37-38	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Páginas 35, 37 - 38	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 34-37	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Páginas 34-35	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	Página 34	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: beneficios/(pérdidas) antes de impuesto sobre sociedades por país	Páginas 33-34	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: impuesto sobre sociedades pagado por país	Páginas 33-34	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía recibida en subvenciones	Página 40	

