

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA 2024**



ÍNDICE DE CONTENIDOS

03 **Introducción**
Resumen

07 **Modelo de Negocio**
Qué hacemos y cómo

12 **Contexto de Actividad**
Políticas y Regulaciones

15 **Gestión de aspectos no financieros**
01 Personal
02 Cuestiones ambientales
03 Sociedad
04 Governance

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

GOIKO



03

INTRODUCCIÓN





INTRODUCCIÓN

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA INTERNATIONALBURGERCO, S.L. 2024

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, el **Grupo InternationalBurgerCo, S.L.** (en adelante el Grupo) 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** el Grupo 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 2024** 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 al Grupo la capacidad para adaptarse de forma flexible a las exigencias del mercado.

En medios de comunicación y prensa, **la industria de la restauración en 2024 continuó su auge habitual**. 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, las colaboraciones entre diferentes marcas del sector y en nuevas marcas y 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.

2024

ASPECTOS DE RELEVANCIA

CLAVE	ALTA	MEDIA
<ul style="list-style-type: none"> ○ Experiencia del consumidor. ○ Seguridad Alimentaria. ○ Economía circular. ○ Cambio climático. ○ Ciberseguridad. ○ Condiciones y derechos laborales. ○ Trabajadores en la cadena de valor. ○ Residuos alimentarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atracción y retención del talento. ○ Gobernanza ESG. ○ Biodiversidad y bienestar animal. ○ Gobierno corporativo. Salud y seguridad. ○ Nutrición. ○ Diversidad alimentaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Igualdad del trato y oportunidades. ○ Conducta Empresarial responsable. ○ Recursos hídricos. ○ Contaminación atmósfera y ruido. ○ Derechos de las comunidades.

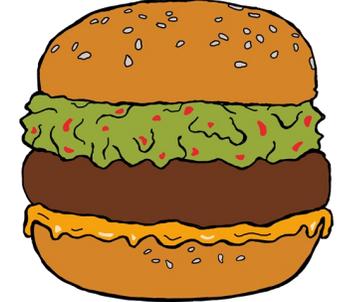
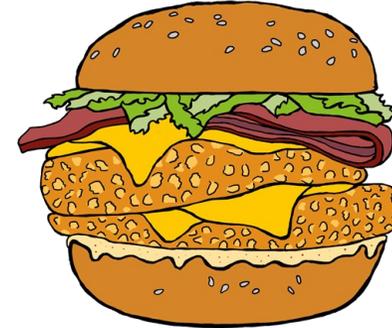
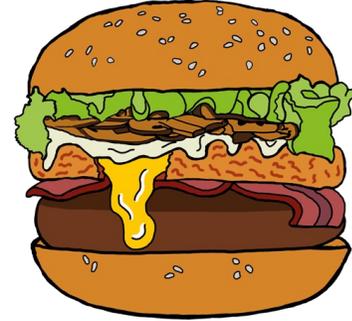
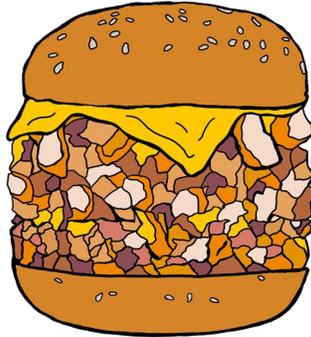
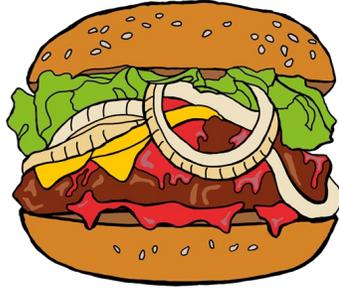
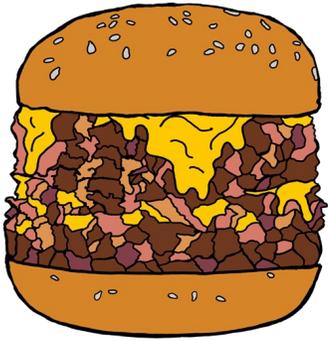
El presente **estado de información no financiera** ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final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

GOIKO



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 2024, el Grupo continúa con la expansión del negocio mediante los canales de inversión que son nuestras Joint ventures, **Goiko Canarias**, constituida en el ejercicio 2022, **Goiko Andorra** y **Goiko Baleares**, constituidas en el ejercicio 2023, y **Goiko Portugal** constituida a finales de 2024.

GOIKO® es una marca de hamburgueserías gourmet de origen español, con presencia en España, Andorra, Francia y próximamente en Portugal, 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 117 locales (111 Goiko ES, 6 Basics, 2 Baleares, 5 Canarias, 1 Andorra, 1 Francia).**

A lo largo de 2024, GOIKO® ha reafirmado el poder de su marca, su conexión única con los clientes, su capacidad para sorprender y su liderazgo en las tendencias del sector. Este éxito es el resultado del compromiso de las personas que formamos parte de la marca, de nuestra actitud, energía y motivación por seguir superándonos y siendo un referente. A cierre de 2024, **GOIKO® está compuesto por 1.894 personas** que hacen realidad nuestra visión. Lo que nos une como gran familia GOIKO son ocho valores fundamentales: **Calidad, Buen Rollo, Crecimiento, Familia, Integridad, Eficiencia, Disrupción y, por supuesto, Mucho Kevin.**

NUESTROS VALORES

01

La Calidad es nuestra obsesión

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

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.



Durante el 2024 en Goiko continúa su expansión, consolidando el liderazgo de la marca en el sector casual dining de hamburguesas gourmet. Este sector ha ganado terreno en el mindset de los consumidores, y la marca se ha establecido con una presencia fuerte reafirmando su posición como referente del mercado.

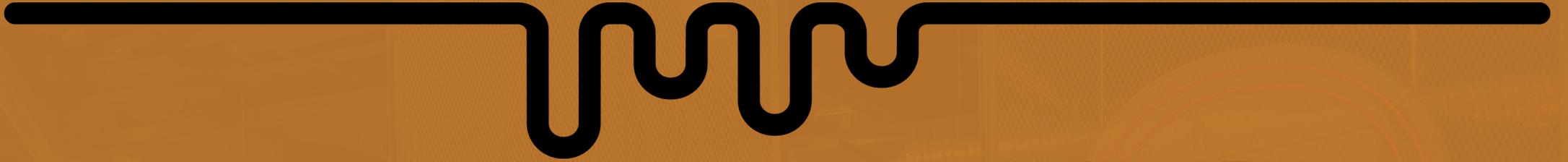
Nuestra estrategia es la de **seguir creciendo por medio de restaurantes en gestión propia y a través de alianzas con nuevos socios** que nos permitan abrir restaurantes en nuevos mercados manteniendo siempre nuestros valores, y beneficiando por ello a la sociedad en general por medio de nuestra oferta 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 durante el 2024 nos ha llevado a finalizar el año con **117 unidades en gestión propia entre España (111 restaurantes Goiko + 6 restaurantes Basic by Goiko) y Francia (1 restaurante Goiko)**.

Además, durante el 2024 continuamos con la expansión del grupo iniciada en años anteriores mediante inversiones estratégicas en Joint Venture. En esta línea, **a finales de 2024 se ha constituido Goiko Portugal, que se une a las alianzas ya establecidas en Canarias (5 restaurantes Goiko), Andorra (1 restaurante Goiko) y Baleares (2 restaurantes Goiko) reforzando nuestro compromiso de crecimiento y diversificación en nuevos mercados.**

Las ventas del grupo en el 2024 han disminuido un 10,28% respecto a las registradas en el ejercicio de 2023. Este descenso se debe principalmente a dos factores, por un lado, a una disminución del tráfico de clientes, que se traduce en menos clientes en nuestros establecimientos lo que lleva a una menor demanda de nuestros productos, y, por otro lado, a un consumo más moderado por parte de los clientes que ha afectado negativamente a los niveles de venta.

A pesar de la caída general de las ventas, hemos potenciado las ventas a través de los **canales de Delivery** incrementado en un 1% respecto al ejercicio anterior debido a la tendencia del sector hacia el consumo en casa y la referencia por la comodidad del pedido a domicilio.



THIS IS
GOIKO



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:

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

Tanto la **deuda operativa del Grupo como 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 y se basa en la estrategia llevada a cabo este año con los consultores de Marsh. **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 siguiendo nuestro plan Net Zero para los próximos años.
- ✓ **Circularidad de los materiales** con el reciclado de aceites y **utilización de material reciclado y biodegradable** (material de entrega a domicilio, consumibles, etc), la continua reducción de plásticos en los diferentes canales de venta, medidas para la reducción del consumo total de agua y la promoción de políticas para el reciclaje en la central.
- ✓ **Residuos alimentarios** haciendo seguimiento de los procesos de cocinado y el control de los residuos sólidos.

En materias de personal, se aplica con:

- ✓ **Igualdad de trato y de oportunidades con política** de bandas salariales por puesto que eliminan cualquier tipo de discriminación por sexo u otro motivo, procedimientos para formar empleados y políticas de inclusión.
- ✓ **Condiciones y derechos laborales** como la integración de personal no nacional en un elevado porcentaje con actividades de integración de equipos trimestrales y anuales (Goiko Cup), y la adopción de un programa de inversión plurianual en materia de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ **Atracción y retención del talento** con la ayuda de 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** a través del crecimiento orgánico de nuestra red de locales.
- ✓ **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 2025, la política de expansión continuará, con importantes **hitos de nuevas aperturas en ubicaciones muy representativas** para la marca tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

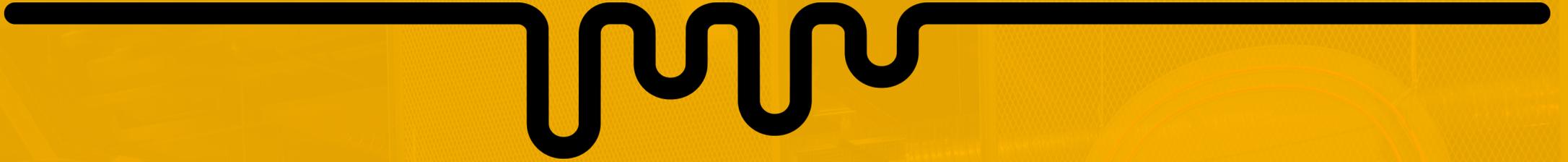
Llegaremos a nuevas ciudades, **reforzaremos nuestra presencia en CCAA** donde ya hemos asentado la marca y revisaremos el porfolio para detectar nuevas oportunidades de crecimiento, así como también nuevos modelos de negocio.

En 2024 fuimos nominados al **premio concepto más novedoso por Aena en su gala Anual**.

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

01. Evolución de la inflación.
02. Evolución de las tendencias macroeconómicas, principalmente la confianza del consumidor y el consumo de los hogares.
03. Tendencias de diferentes consumos de proteínas.
04. Situación del mercado inmobiliario, referente a la disponibilidad de locales.
05. Desarrollo de nuevas tecnologías como la venta a través de Kioskos digitales.
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

EINF24



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](#)

I. PERSONAL

COMPROMISO SOSTENIBLE - PERSONAL

En 2024, GOIKO ha continuado consolidando su posición como una marca líder en su sector, destacando no solo por su propuesta de valor en el mercado, sino también por el firme compromiso con las personas que forman parte de nuestra familia. Este año, hemos demostrado que **el verdadero éxito de GOIKO radica en el cuidado y la atención hacia nuestro equipo**, nuestros clientes y nuestros partners. Nuestra capacidad para seguir creciendo y evolucionando se debe a un enfoque integral que coloca a las personas en el centro de nuestra estrategia.

Este año, la marca ha consolidado su crecimiento, alcanzando un total de **1894 miembros comprometidos con la marca**. A lo largo del último año, nuestra compañía ha continuado con un fuerte compromiso hacia la gestión y el bienestar de nuestros equipos. Hemos centrado nuestros esfuerzos en mantener una estructura ágil que permita seguir adaptándonos con flexibilidad a los cambios del mercado y las necesidades internas. Además, hemos logrado expandir nuestra red de proveedores, **fortaleciendo las alianzas estratégicas que nos permiten mantener los estándares de calidad que caracterizan a GOIKO** y garantizar una experiencia única para nuestros clientes.

A pesar de los retos del entorno económico, hemos puesto especial énfasis en fortalecer el vínculo con nuestro/as trabajadores/as, promoviendo el desarrollo profesional y personal a través de diversas iniciativas de capacitación y bienestar. Además, hemos seguido **fomentando una cultura organizacional inclusiva y participativa**, donde el feedback continuo y la comunicación abierta han sido herramientas clave para lograr un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Nuestro enfoque sigue siendo el de **impulsar la productividad y el compromiso de nuestros colaboradores**, a través de una gestión eficiente de los recursos disponibles. Así, estamos convencidos de que, independientemente de los ajustes en nuestra estructura, seguimos avanzando con solidez hacia nuestros objetivos, con un equipo comprometido y preparado para los desafíos futuros.



I. PERSONAL

COMPROMISO SOSTENIBLE - PERSONAL

Durante este año, hemos abierto **5 nuevos centros de trabajo**, lo que ha supuesto la creación de más de 60 nuevos puestos de empleo en las zonas de **Huelva y Madrid**. Cada miembro del **Equipo GOIKO** es esencial, y su compromiso con la marca ha impulsado una evolución constante e inspiradora. Cada nuevo centro, cada nuevo puesto de trabajo, es una oportunidad para mejorar y ofrecer un servicio de excelencia que sigue la filosofía de **GOIKO: calidad, cercanía y pasión por lo que hacemos**.

En **GOIKO**, entendemos que nuestro mayor activo son las personas que forman parte de nuestro equipo. Cada miembro, desde el personal de oficina hasta el equipo en los locales, tiene un papel fundamental en el día a día de la marca. Su compromiso y energía nos han permitido seguir evolucionando de manera constante y **alcanzando nuevos hitos en 2024**. El bienestar de nuestros empleados/as no es solo una prioridad, sino que también es un motor de nuestro éxito.

Nuestra **Política de Gestión de Personas se ha reforzado en 2024** con el objetivo de crear entornos de trabajo seguros, saludables y enriquecedores, donde todos puedan crecer tanto personal como profesionalmente. Fomentamos un empleo de calidad, con igualdad de oportunidades para todos/as, y mantenemos una alineación constante con nuestra estrategia de negocio para asegurar que cada decisión tomada en el área de recursos humanos impulse la consecución de nuestros objetivos empresariales. **La transparencia, la comunicación abierta y la continua formación** son pilares fundamentales que seguimos potenciando, garantizando que nuestros equipos se sientan respaldados, valorados y equipados para enfrentar los retos del futuro.



I. PERSONAL

COMPROMISO SOSTENIBLE - PERSONAL

Desde enero de 2023, todos están cubiertos por el **Convenio de Marcas de Restauración Moderna**, en sustitución de los convenios de Hostelería de cada provincia. Este cambio refuerza nuestro compromiso con el bienestar y la seguridad jurídica de todos/as los/as empleados/as/as, adaptándonos a las normativas más actuales del sector. Además, hemos seguido diferenciando las especificaciones entre los/as **empleados/as/as de Goiko Central (oficina) y los locales**, garantizando una gestión personalizada y adaptada a las distintas funciones y necesidades de cada equipo.

En resumen, el 2024 ha sido un año de consolidación para **GOIKO**, no solo a nivel empresarial, sino también en términos de las relaciones humanas que sustentan nuestro éxito. Hemos seguido creciendo, ampliando nuestro equipo, mejorando nuestros procesos y, sobre todo, reforzando los valores que nos definen: calidad, eficiencia, integridad y, por supuesto, el espíritu de familia que caracteriza a **la gran familia GOIKO**.





GOIKO CENTRAL

El personal que trabaja en las oficinas de GOIKO está adscrito al **Convenio de Marcas de Restauración Moderna**, que establece una jornada laboral de 1.800 horas anuales para el año 2024. Esta jornada se organiza en cinco días laborables, mayoritariamente de lunes a viernes, con dos días de descanso semanal. Todas las personas trabajadoras cumplen con las horas correspondientes a su jornada o tiempo trabajado, garantizando un equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo personal.

En **GOIKO**, creemos en la importancia de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Por eso, ofrecemos un **horario flexible** que, mayoritariamente los viernes, permite a nuestro equipo disfrutar de la tarde libre a partir de las 15:00 horas, fomentando así la conciliación y el bienestar de cada persona trabajadora.

En **GOIKO**, los horarios en **Goiko Central** son flexibles y se establecen en conjunto entre el supervisor/a y la persona trabajadora, promoviendo un ambiente de confianza y autonomía. **El teletrabajo, que se consolidó como una práctica habitual en 2022, ha continuado siendo una opción flexible durante todo el 2024.** Este sistema rotatorio permite que cada equipo gestione su asistencia a la oficina de acuerdo con sus necesidades, en coordinación con su supervisor/a directo/a. La adaptabilidad de este modelo ha demostrado ser muy eficaz, con equipos que han mantenido altos niveles de organización y eficiencia, incluso con ritmos de trabajo cambiantes, lo que refuerza la naturaleza flexible y dinámica de GOIKO como una marca joven y en constante evolución.

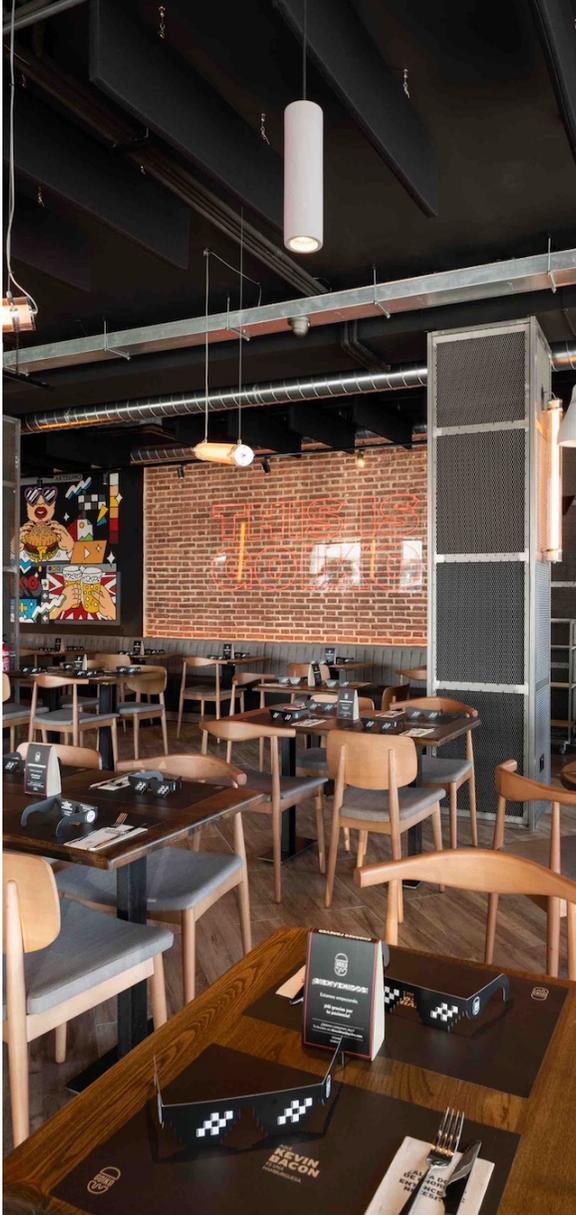
También, como parte de nuestra política de flexibilidad y bienestar, en GOIKO implementamos un horario especial de verano 2024 en la Central de Apoyo. Esta jornada especial tuvo lugar desde el lunes 29 de julio hasta el viernes 30 de agosto, ambos días inclusive. Durante este período, la jornada laboral fue de 6 horas y 30 minutos, con 15 minutos de descanso. Las horas de entrada y salida mantenían la flexibilidad, tomando como referencia de inicio aquellas jornadas que comienzan a partir de las 8:00h.

También, en el año 2024, continuamos impulsando iniciativas que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal de nuestros empleados/as, conscientes de la importancia de ofrecer flexibilidad y apoyo a las diferentes circunstancias de cada uno. Un ejemplo claro de ello fue la implementación de medidas especiales durante las festividades navideñas.

Gracias a la posibilidad de **realizar teletrabajo en fechas clave como los días 24 y 31 de diciembre, y las semanas comprendidas entre el 23 de diciembre y el 5 de enero**, todo el equipo pudo disfrutar de un balance más equilibrado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Esta flexibilidad no solo favoreció a quienes tienen la oportunidad de trabajar desde sus hogares, sino que resultó especialmente beneficiosa para aquellos empleados/as cuyas familias residen fuera de la ciudad donde se encuentran nuestras oficinas, permitiéndoles pasar más tiempo con sus familias y seres queridos sin tener que interrumpir su jornada laboral.

Estas acciones no solo contribuyeron a una **mayor satisfacción y bienestar de nuestros equipos**, sino que también reforzaron nuestra apuesta por un entorno de trabajo flexible y adaptado a las necesidades de cada miembro del equipo, promoviendo un clima laboral positivo y fortalecido.

Una de las ventajas más valoradas por el equipo de GOIKO es el **servicio de comedor disponible de lunes a jueves** (excluyendo los viernes por tener jornada de medio día). Además, fomentamos la responsabilidad ambiental utilizando cubiertos y platos desechables y reciclables, minimizando el uso de elementos comunes.



GOIKO CENTRAL

GOIKO también se preocupa por el bienestar integral de las personas trabajadoras, por lo que se ofrece la posibilidad de obtener un seguro de salud privado sin coste adicional. Además, este beneficio incluye la opción de contratar seguros para los familiares, extendiendo así el cuidado y la protección a quienes más lo necesitan de nuestro entorno.

Con el fin de mejorar aún más la calidad de vida y las condiciones laborales, 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. Esta herramienta brinda opciones personalizadas para adaptar las retribuciones a las necesidades y preferencias de cada persona trabajadora.

En el año 2024 comenzamos con el desarrollo de una política de desconexión digital que limite el uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo. Actualmente, tenemos un borrador cerca de ser el definitivo. El protocolo debe incluir, entre otras medidas:

- 1. Prohibición de comunicaciones fuera del horario laboral:** Impedir que los trabajadores sean contactados fuera de su jornada laboral, salvo en casos excepcionales, y bajo acuerdos específicos que son los que estamos perfilando con el sindicato.
- 2. Respeto a los días de descanso:** Asegurar que los empleados puedan disfrutar de sus días de descanso sin recibir llamadas/emails o mensajes que interrumpan el descanso.
- 3. Condiciones para el uso de dispositivos digitales:** Establecer pautas sobre el uso de dispositivos digitales relaciones con el trabajo fuera del horario laboral, con el fin de proteger la vida personal y familiar de los empleados.
- 4. Mecanismos de control y seguimiento:** Implementar un protocolo para garantizar el cumplimiento de la política y que los trabajadores puedan reportar situaciones en las que se sientan presionados para estar disponibles fuera de su horario.

En este momento, estamos trabajando una última versión para definir los detalles específicos de **cómo se implementará este protocolo** en nuestra empresa y esperamos tener la versión definitiva y que esta sea comunicada en el segundo trimestre del año.

Esta medida tiene como objetivo **garantizar el respeto por el tiempo de descanso, permisos, vacaciones y bajas por enfermedad**, contribuyendo así a un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

LOCALES

El personal que trabaja en los locales de GOIKO está adscrito al **Convenio de Marcas de Restauración Moderna**.

Con el objetivo de optimizar la organización y proporcionar claridad a nuestros equipos, **la planificación de la jornada laboral se lleva a cabo de forma individual cada tres semanas**. Esta planificación incluye los turnos y las horas de entrada y salida, así como las libranzas para todos los miembros del equipo, garantizando que cada trabajador tenga conocimiento de su jornada con tres semanas de antelación, de cara a que pueda tener una correcta organización de la vida familiar y laboral.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, las personas trabajadoras que no estén contratadas específicamente para trabajar los fines de semana disfrutarán, al menos, de seis fines de semana consecutivos libres al año (dos por cuatrimestre). Además, se establecen acuerdos horarios personalizados para aquellos padres o madres con hijos menores de 12 años, previa solicitud de la persona trabajadora.

También en el año 2024 comenzamos con el desarrollo de una **política de desconexión digital que limite el uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo** para nuestros locales. Esta medida tiene como objetivo garantizar el respeto por el tiempo de descanso, permisos, vacaciones y bajas por enfermedad, contribuyendo así a un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.



1894

EMPLEADOS

35

NACIONALIDADES

11

DISCAPACITADOS

IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

A fecha de emisión del presente informe, no solo se encuentra publicado el **Plan de Igualdad de Goiko Gourmet, S.L.**, el cual incluye una serie de medidas diseñadas para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato entre todos/as los/as trabajadores/as, sino que, además, hemos dado un paso importante en el seguimiento de su implementación. En este sentido, ya se ha llevado a cabo una **reunión de seguimiento con los sindicatos firmantes**, en la que se evaluaron las medidas implantadas y se discutieron los avances y posibles mejoras. Este seguimiento refleja nuestro compromiso continuo con la igualdad y el bienestar de toda la plantilla, asegurando que las acciones adoptadas sean efectivas y respondan a las necesidades de los trabajadores.

En paralelo, la **Política contra la Discriminación de GOIKO, integrada en el Código Ético**, junto con los diversos foros y canales de comunicación, como el correo Soporte Staff y la plataforma Beekeeper, han jugado un papel fundamental en la defensa de los principios de igualdad y no discriminación. Soporte Staff es un canal clave que permite a nuestros trabajadores y trabajadoras comunicarse directamente con la Central de Apoyo, facilitando la dirección de sus inquietudes o solicitudes a los departamentos correspondientes de manera eficiente. Por otro lado, **Beekeeper**, nuestra red de comunicación interna, ofrece una vía adicional para que todos/as los/as empleados/as estén informados y puedan expresar sus comentarios, promoviendo una comunicación abierta y fluida en toda la organización.

Adicionalmente, en el año 2024, en **Central de Apoyo se comenzó a negociar el I Plan de Igualdad** que recoge, entre otras, las siguientes medidas: igualdad y diversidad, formación, promoción profesional y una serie de permisos que permita mejorar la conciliación de los/as trabajadores con hijos/as menores y a fecha de la emisión del presente informe ha sido firmado con las partes sociales integrantes.

El personal de GOIKO en España en 2024 se compone de 1.037 hombres (un 4,8% menos que el año anterior) y 857 mujeres (casi un 0,4% más que en 2023, cuando se registraban 854), siendo así 1.894 empleados/as en total. Asimismo, definimos nueve categorías profesionales diferentes, las mismas respecto a las categorías reportadas en el EINF del ejercicio 2023. No se estructuran en rango de salario de menor a mayor, sino que responden directamente a las responsabilidades de cada una de las posiciones. La estructura de categorías profesionales sigue respondiendo a las responsabilidades de cada puesto, no a un rango salarial. Las categorías para 2024 son las siguientes: 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.

En 2024, nuestros empleados/as proceden de **35 nacionalidades diferentes**, lo que enriquece aún más nuestra diversidad cultural. A continuación, se detalla la distribución por nacionalidad. Asimismo, contamos en nuestra plantilla con once personas con discapacidad (dos más que en 2023). **El equipo GOIKO** lo conforman personas de todas las edades, desde 18 hasta más de 55 años, si bien gran parte de los empleados/as se ubica en la franja de 25-34 años (42%) o en la de 16-25 años (43%).

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

2024 | NÚMERO DE EMPLEADOS

POR SEXO	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Hombre	994	43	1.037
Mujer	798	49	857
Total	1.792	102	1.894

POR EDAD	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Rango edad #1 (16-24)	820	2	822
Rango edad #2 (25-34)	748	40	788
Rango edad #3 (35-44)	198	38	236
Rango edad #4 (45-54)	24	17	41
Rango edad #5 (>55)	2	5	7
Total	1.792	102	1.894

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	562	-	562
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	890	-	890
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	203	-	203
Categoría #4 (Goiko Managers)	121	-	121
Categoría #5 (Asistentes)	-	15	15
Categoría #6 (Técnicos)	-	39	39
Categoría #7 (Gerentes)	16	39	55
Categoría #8 (Directores)	-	8	8
Categoría #9 (Consejeros)	-	1	1
Total	1.792	102	1.894

POR PAÍS	RESTAURANTE	CENTRAL	TOTAL
País #1 (España)	2.093	87	1.180
País #2 (Venezuela)	395	5	400
País #3 (Italia)	75	5	80
País #4 (Colombia)	54	0	54
Otros	175	5	180
Total	1.792	102	1.894

COMPROMISO CON LA ESTABILIDAD Y LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN GOIKO

En el **Grupo GOIKO**, creemos firmemente en la importancia de fomentar relaciones laborales estables que propicien vínculos duraderos, basados en el compromiso mutuo. Con este enfoque, promovemos activamente la contratación indefinida, lo que contribuye a la estabilidad de nuestros empleados/as, tanto en su desarrollo profesional como en su bienestar personal.

A lo largo de 2024, el modelo de contratación ha continuado reflejando este compromiso. De los contratos registrados hasta el cierre del año, el **97,25% son de carácter indefinido**. De este total, el 45,22% corresponde a mujeres (un incremento de 1,87 puntos porcentuales respecto a 2023), mientras que el **54,78% corresponde a hombres (comparado con el 56,65% de 2023)**.

Al desglosar los datos por género, encontramos que, de un total de **857 mujeres, más del 97,20% tiene contratos indefinidos**. Por su parte, de **los 1.037 hombres, el 97,30% cuenta con contratos indefinidos**. Estos datos confirman que, al igual que en ejercicios anteriores, la contratación indefinida sigue siendo el modelo dominante en GOIKO, garantizando una estabilidad laboral considerable en la mayoría de nuestra plantilla.

En términos de edad, los empleados/as más numerosos son aquellos en el rango de 18 a 24 años, que **representan el 43% del total**. Respecto a las categorías profesionales, los Camareros/Cocineros son los más representados, con un 46,99% de la plantilla total.

Para garantizar la precisión de los datos, en 2024 **hemos mejorado el proceso de recopilación y almacenamiento de información**, implementando un sistema que facilita la extracción de datos actualizados al cierre del año. Sin embargo, cabe señalar que, debido a las limitaciones del sistema, no es posible obtener promedios de plantilla, por lo que los datos presentados corresponden a valores totales.

857 MUJERES

97,20% CON CONTRATO INDEFINIDO

1.037 HOMBRES

97,30% CON CONTRATO INDEFINIDO

46,99%

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 INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	TOTAL		TOTAL	TOTAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Hombre	290	558	848	3	3	6
Mujer	397	687	1084	3	2	5

POR EDAD	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	TOTAL		TOTAL	TOTAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Rango de edad #1	95	721	816	2	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 INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	TOTAL		TOTAL	TOTAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Categoría #1	6	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	-	-	-

2024 | Total anual de empleados - Unificado

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO		TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	605		1.237	1.842
Temporal	3		49	52
Total	608		1.286	1.894

POR SEXO	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	TOTAL		TOTAL	TOTAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Hombre	266	567	833	2	22	24
Mujer	339	670	1.009	1	27	28

POR EDAD	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	TOTAL		TOTAL	TOTAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Rango de edad #1	71	708	779	1	42	43
Rango de edad #2	353	428	781	1	6	7
Rango de edad #3	147	89	236	-	-	-
Rango de edad #4	29	11	40	-	1	1
Rango de edad #5	5	1	6	1	--	1

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL		
	TOTAL		TOTAL	TOTAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Categoría #1	4	515	519	-	43	43
Categoría #2	162	720	882	2	6	8
Categoría #3	203	-	203	-	-	-
Categoría #4	120	1	121	-	-	-
Categoría #5	13	1	14	1	-	1
Categoría #6	39	-	39	-	-	-
Categoría #7	55	-	55	-	-	-
Categoría #8	8	-	8	-	-	-
Categoría #9	1	-	1	-	-	-

2023 | Nº 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	-	-

TOTAL	306	18
--------------	------------	-----------

2024 | Nº de Despidos

POR SEXO

Hombre	81	5	86
Mujer	36	4	40

POR EDAD

Rango de edad #1	38	-	38
Rango de edad #2	67	4	71
Rango de edad #3	9	5	14
Rango de edad #4	3	-	3
Rango de edad #5	-	-	-

POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría #1	12	-	12
Categoría #2	74	-	74
Categoría #3	20	-	20
Categoría #4	10	-	10
Categoría #5	-	-	-
Categoría #6	-	3	3
Categoría #7	1	6	7
Categoría #8	-	-	-
Categoría #9	-	-	-

TOTAL	117	9	126
--------------	------------	----------	------------

TABLA 3

2023 | Nº 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

2024 | Nº de Despidos - Unificados**POR SEXO**

Hombre	86
Mujer	40

POR EDAD

Rango de edad #1	38
Rango de edad #2	71
Rango de edad #3	14
Rango de edad #4	3
Rango de edad #5	-

POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría #1	12
Categoría #2	74
Categoría #3	20
Categoría #4	10
Categoría #5	-
Categoría #6	3
Categoría #7	7
Categoría #8	-
Categoría #9	-

TOTAL	126
--------------	------------



REMUNERACIONES

A continuación, se muestran los datos de **remuneración media para el año 2024**, así como los del año 2023, ya publicados con anterioridad.

La brecha salarial para el Grupo completo ha sido de un 20,66% en el 2024, 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%, lo que posiciona a GOIKO casi 2 puntos porcentuales por debajo de la media del sector. Al desglosar los datos por áreas, encontramos que en los restaurantes de **Goiko y Goiko Basics**, la brecha salarial es del 2,85%, con una remuneración media de 18.625,05€ para los hombres frente a 18.430,48€ para las mujeres. Por otro lado, en la Central, la brecha salarial se sitúa en un 28,25%, con una remuneración media de 51.509,95€ para los hombres y 37.295,58€ para las mujeres.

La fórmula empleada para calcular la brecha salarial es la siguiente: $\{(Remuneración\ media\ hombres - Remuneración\ media\ mujeres) / Remuneración\ media\ hombres\} * 100$

TABLA 4 Evolutivo 2023-2024 por categoría profesional

REMUNERACIÓN (EURO)	MEDIA 2023	CONVENIO 2023	MEDIA 2024	CONVENIO 2024	% DIFERENCIAL 2024 (TOTALES VS CONVENIO)
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	16.111,31€	15.120,00€	16.429,78€	15.876,00€	3%
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	17.691,13€	15.346,80€	17.915,61€	16.114,14€	10%
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	21.447,69€	16.610,00€	21.061,25€	18.000,00€	15%
Categoría #4 (Goiko Managers)	26.535,81€	18.271,00€	25.663,31€	21.000,00€	18%
Categoría #5 (Asistentes)	18.216,03€	15.120,00€	18.386,27€	16.114,15€	12%
Categoría #6 (Técnicos)	26.667,88€	16.610,00€	28.377,31€	18.000,00€	37%
Categoría #7 (Gerentes)	43.499,55€	18.271,00€	45.750,84€	21.000,00€	54%
Categoría #8 (Directores)	101.602,00€	18.271,00€	106.075,80€	21.000,00€	80%
Categoría #9 (Consejeros)	-	18.271,00€	220.000,00€	21.000,00€	90%

TABLA 4 | Evolutivo por rango de edad 2024

Remuneración (EURO)	Restaurantes GOIKO y Basics	Central	Total
Rango edad #1 (16-24)	17.225,00€	16.939,00€	17.225€
Rango edad #2 (25-34)	19.403,00€	30.403,00€	19.987€
Rango edad #3 (35-44)	20.558,00€	45.560,00€	24.743€
Rango edad #4 (45-54)	19.596,00€	73.739,00€	42.045€
Rango edad #5 (>55)	19,048,00€	35.730,00€	30.170€

TABLA 4C | Remuneración por Género y Brecha Salarial (2023 2024)

	2023		2024		BRECHA SALARIAL (%)	
	Género	Remuneración	Género	Remuneración	2023	2024
GOURMET	H	18.455€	H	18.625€	3,29%	2,85%
	M	18.243€	M	18.430€		
OPERACIONES	H	44.521€	H	51.510€	26,40%	28,25%
	M	35.371€	M	37.296€		
TOTAL	H	19.803€	H	20.052€	19,41%	20,66%
	M	19.339€	M	19.765€		

TABLA 4A | Evolutivo por rango de edad 2024

	2023			2024		
	Gourmet	Central	Total	Gourmet	Central	Total
Rango edad #1 (16-24)	17.159€	21.600€	17.175€	17.225€	16.939€	17.225€
Rango edad #2 (25-34)	19.165€	30.120€	19.722€	19.403€	30.411€	19.987€
Rango edad #3 (35-44)	20.115€	41.145€	23.680€	20.558€	45.560€	24.743€
Rango edad #4 (45-54)	18.967€	72.029€	39.870€	19.596€	73.739€	42.045€
Rango edad #5 (>55)	17.500€	33.661€	26.621€	19.048€	35.730€	30.170€

REMUNERACIÓN ANUAL MEDIA POR SEXO

	2023	2024
Hombre	25.525€	25.796€
Mujer	31.672€	32.513€

TABLA 4B | Evolutivo de remuneraciones por categoría profesional a nivel grupo (2023-2024)

Remuneración (EURO)	2023	2024
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	16.111€	16.430€
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	17.691€	17.916€
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	21.448€	21.061€
Categoría #4 (Goiko Managers)	26.536€	25.663€
Categoría #5 (Asistentes)	18.216€	18.386€
Categoría #6 (Técnicos)	26.668€	28.377€
Categoría #7 (Gerentes)	43.500€	45.751€
Categoría #8 (Directores)	101.602€	106.076€
Categoría #9 (Consejeros)	-	-

TABLA 4D | Totales de brecha salarial

Mujer	25.796€
Hombre	32.513€
Total	20,66%

TABLA 5 | Remuneración de Consejo y Dirección 2024

Directivos	106.076€
Consejeros	-
Total	106.076€

La brecha salarial en GOIKO se observa principalmente en la Central de Apoyo, y se debe, en gran medida, a factores del mercado laboral, como las diferencias salariales propias de cada posición debido a experiencia, criticidad del puesto e impacto en negocio, entre otras. No obstante, cabe destacar que en los restaurantes, la brecha salarial es prácticamente inexistente, ya que los salarios están claramente definidos y estructurados en función de las categorías profesionales, lo que garantiza una mayor equidad en este ámbito.

Remuneración de directivos¹**TABLA 5 | Remuneración de Consejo y Dirección 2024**

	Hombres	Mujeres	Promedio
Directivos	108.334€	99.300€	106.076€
Consejeros ²	-	-	-

¹De acuerdo con la ley 11/2018, hemos incorporado el desglose de remuneraciones de directivos por sexo.

Totales de empleados/as

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 2024

POR TIPO DE CONTRATO	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
Indefinido	605	1.2437	1.842
Temporal	3	49	52
Total	608	1.286	1.894

TABLA 2.1**POR SEXO**

	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Hombre	266	567	833	2	22	24
Mujer	339	670	1.009	1	27	28

POR EDAD

	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Rango de edad #1	71	708	779	1	42	43
Rango de edad #2	353	428	781	1	6	7
Rango de edad #3	147	89	236	-	-	-
Rango de edad #4	29	11	40	-	-	1
Rango de edad #5	5	1	6	1	-1	1

POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	CONTRATO INDEFINIDO		TOTAL	CONTRATO TEMPORAL		TOTAL
	Tiempo completo	Tiempo parcial		Tiempo completo	Tiempo parcial	
Categoría #1	4	515	519	-	43	43
Categoría #2	162	720	882	2	6	8
Categoría #3	203	-	203	-	-	-
Categoría #4	120	1	121	-	-	-
Categoría #5	13	1	14	1	-	1
Categoría #6	39	-	39	-	-	-
Categoría #7	55	-	55	-	-	-
Categoría #8	8	-	8	-	-	-
Categoría #9	1	-	1	-	-	-



POLÍTICAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

En este 2024, **Goiko** ha seguido invirtiendo en la seguridad y salud de sus personas trabajadoras. A fin de aumentar la cultura preventiva entre las personas trabajadoras que componen Goiko, **se realizaron múltiples 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 y OPS NEWS** (otro medio de comunicación interno de la empresa). Estas campañas han tenido como fin informar sobre formas de prevenir/evitar los diferentes riesgos presentes en el puesto de trabajo.

A fin de agilizar la gestión de los accidentes de trabajo, disponen de un acceso directo en **Beekeeper** a través del cual, cumplimentando una plantilla se genera un comunicado que le llega al responsable de zona y al servicio de prevención propio, y, a su vez genera automáticamente el volante de asistencia que llega al mail del local facilitando la documentación para la gestión de los accidentes.

Se han reforzado 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. A fin de conocer los riesgos que generan una mayor accidentabilidad, se ha llevado a cabo el estudio de todos los accidentes con o sin baja además de los incidentes ocurridos a fin de crear píldoras informativas con el objetivo de incrementar la conciencia de las personas trabajadoras.

Por último, **resaltar cómo ha ido tomando más fuerza la cultura preventiva dentro de la organización**, el servicio de prevención propio de **Goiko**, ha estado interviniendo en diversas reuniones con otros departamentos 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	0,98	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 2024

	Total	Mujeres	Hombres
Número de accidentes	136	52	84
Número de enfermedades profesionales	-	-	-
Índice de frecuencia de accidentes	43,17	38,24	61,76
Índice de gravedad de accidents	0,96	0,36	0,6
Horas de absentismo	24.304	7.632	16.672

*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 2024, que fueron 3.150.000 (vs 3.459.600 en 2023). Asumiendo una jornada diaria con 8 horas de trabajo y un total de 3.038 jornadas perdidas por contingencia común y profesional, el total de horas de absentismo asciende a 24.304.

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 (días de baja por accidente de trabajo) entre el número de horas trabajadas. En 2024, el índice de gravedad ha sido de 0.96, siendo 0.36 para las mujeres y 0,60 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 **117 locales con los que cerramos 2024 en España sumando Goikos y Basics**, **93 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 1.890 empleados/as, 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 2024 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/as 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 2024 se continuó ajustando y mejorando el **Plan de Carrera Goiko**, alineándose con las necesidades del mercado y la evolución de la compañía. En este sentido, se ha seguido simplificando y dinamizando el crecimiento dentro de la estructura formativa, permitiendo una mayor fluidez en los procesos de ascenso y desarrollo profesional.

La plataforma **Goiko University** se ha mantenido como un recurso clave para la formación, pero en 2024 se ha optimizado, con una estructura más intuitiva, simplificada convirtiéndose así en una herramienta de seguimiento más eficiente, que facilita el monitoreo del progreso del personal. El contenido teórico sigue distribuyéndose por áreas funcionales, priorizando su vinculación con las tareas prácticas, y se ha implementado un proceso de actualización constante para garantizar la calidad y la relevancia de los contenidos. Además, se ha iniciado un proceso de gamificación para hacer más atractivos los contenidos y poder aumentar la tasa de retención del conocimiento. En este 2024, se ha fortalecido la polivalencia entre los puestos, con una mejor integración de los procesos en las áreas funcionales.

Por otro lado, los programas de alto rendimiento, **Líder G** y **Goiko Academy**, han continuado desarrollándose con éxito, y evolucionando sus contenidos de gestión. Además, este año se ha incorporado una nueva iniciativa: **los programas Advanced y Advanced+**. Estos programas están diseñados específicamente para capacitar a los **Gerentes de Operaciones y Goiko Managers** con alto desempeño, enfocándose en áreas clave como dirección, liderazgo, gestión operativa y la gestión integral de las unidades de negocio. **Advanced+** ha añadido un componente adicional, proporcionando a los participantes las herramientas necesarias para impartir formaciones tanto en aula como **'on the job'**, basadas en los principios de la formación online y alineadas con nuestras ways of working.

El programa **Level Up!**, dirigido a los puestos de mayor responsabilidad, **Gerentes de Operaciones y Regional Managers**, se ha seguido desarrollando con un enfoque más especializado en la dirección integral del negocio. Este programa se centra en fortalecer las competencias de los equipos en áreas de alto impacto como la gestión económica, la gestión de personas, la gestión comercial y la gestión operativa, buscando siempre el equilibrio entre el desarrollo de habilidades blandas y competencias operativas clave.

Muy ligado a la formación, **nuestra comunicación interna con los equipos operacionales**, se ha establecido un procedimiento para la coordinación interdepartamental con reuniones semanales para la bajada de información a las operaciones de manera unificada, con el objetivo de simplificar y facilitar la información que llega a los locales haciéndolo más operativo y eficiente. Para aquellas comunicaciones fuera del calendario establecido que tengamos que comunicar con información relevante para la operativa, se ha establecido un nuevo proceso y formato 'last minute', manteniendo la comunicación e información en todo momento a la operación.



De esta manera, hemos creado un calendario de comunicación interna para impactar en el negocio y cuyo contenido se envía todos los martes con el formato **"Ops News"** tanto en las unidades de apoyo propias como en locales de **Joint Venture**, creando así una nueva revista operacional o News para nuestros socios. Así, hemos consolidado un proceso de comunicación interna estandarizado y escalable, para toda la compañía Goiko.

Impulsando nuestro proceso de reconocimiento, basado en la meritocracia hemos establecido una comunicación con periodicidad mensual, reconociendo a través de nuestro **"Ops News"** todas las promociones a gerencia que se han realizado en operaciones, impulsando de esta manera el crecimiento interno. Muy ligado a esto último, evolucionamos nuestro programa de chapaje, incluyendo dos nuevas chapas para los cinco y siete años de antigüedad en la compañía.

En este 2024, creamos reuniones mensuales para la revisión de Performance con los **Gerentes de Operaciones**, analizando el negocio y compartiendo buenas prácticas para fomentar la conciencia operacional. Además, celebramos dos eventos de Manager a lo largo del año para poder compartir objetivos, seguimiento de resultados y felicitar buenas prácticas.

TABLA 8 | Horas de formación

EMPLEADOS	2020	2021	2022	2023	2043
Categoría #1 (Ayudante camarero / cocinero)	2.114	0	0	701	335
Categoría #2 (Camareros / cocineros)	4.487	32	4.756	3.245	1.175
Categoría #3 (Capitanes de área cocina / sala)	142	480	5.293	3.410	1.052
Categoría #4 (Goiko Managers)	664	1.872	1.996	1.778	928
Categoría #5 (Asistentes)	0	24	0	0	0
Categoría #6 (Técnicos)	0	608	215	0	0
Categoría #7 (Gerentes)	0	1.540	87	406	139
Categoría #8 (Directores)	0	132	0	0	0
Categoría #9 (Consejeros)	0	0	0	0	0



COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA

En 2024, GOIKO ha continuado avanzando en la mejora de la comunicación interna con su equipo, implementando herramientas y canales que facilitan la interacción, el intercambio de información y la transparencia en todos los niveles. A continuación, destacamos algunas de las iniciativas clave:

01 BeeKeeper

Esta herramienta sigue siendo fundamental para mantener a todo el personal conectado a nivel nacional. Con un formato similar a las redes sociales, **BeeKeeper** facilita el intercambio de información tanto operativa (nuevos productos, cartas actualizadas, rebranding, récords, horarios, beneficios, competiciones internas y chapajes de antigüedad) como de carácter más personal (cumpleaños, nacimientos y recomendaciones de ocio). En 2024, **BeeKeeper** continúa ofreciendo canales de comunicación flexibles, desde publicaciones abiertas a todos los miembros del equipo hasta chats privados y campañas para promover la participación en actividades y causas relevantes.

02 La Brocheta

Esta newsletter semanal sigue siendo una pieza clave en nuestra estrategia de comunicación interna. En 2024, **La Brocheta** se ha mantenido como un canal informal y dinámico, cargado de gifs y memes, en el que se recogen las últimas novedades de GOIKO, antes de ser compartidas con los clientes. Además de ofrecer información sobre tendencias, planes y perspectivas, se utiliza para lanzar encuestas de diversa índole, como la de Clima Laboral, o recoger opiniones sobre los contenidos que el personal quisiera ver reflejados en la misma.

03 Correo soportestaff@goiko.com

Este canal sigue siendo el **punto de contacto para que cualquier colaborador** de la empresa pueda plantear dudas o consultas relacionadas con su situación laboral, como nóminas, contratos, beneficios, IRPF, entre otros. El correo es gestionado por el departamento de RRHH, que se encarga de responder o coordinar reuniones según sea necesario para resolver las inquietudes planteadas.

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 Bizneo

Utilizado únicamente para el personal de central y se dispone toda la información de fichaje, solicitud de vacaciones, duración en la compañía y otra documentación que haya firmado el empleado durante la compañía.



06 Girnet

Herramienta de fichajes utilizadas por nuestros/as trabajadores/as donde pueden visualizar cualquier incidencia de absentismo, como vacaciones, IT's, etc.

07 Guía de comunicación efectiva

La política de comunicación interna de GOIKO sigue estableciendo las bases para la interacción efectiva entre la Central de Apoyo y los restaurantes. En 2024, esta guía especifica los diferentes canales de comunicación disponibles, el uso adecuado de los mismos, y los lineamientos para la construcción de mensajes destinados a los Goiko Managers. Además, en 2024, hemos implementado un nuevo proceso de comunicación, denominado OPS NEWS 3.0, con el objetivo de optimizar la eficiencia de la comunicación entre la Central de Apoyo y los restaurantes, minimizando el impacto en su operativa diaria.

Para ello, hemos tomado varias medidas clave:

- 1. Unificación y Simplificación:** Se ha unificado la comunicación de todas las unidades de apoyo hacia los locales, estableciendo un único canal eficiente para transmitir la información relevante.
- 2. Planificación Clara y Eficiente:** Hemos definido un día específico para la difusión de información, lo que proporciona claridad y previsibilidad. Además, la coordinación interna se realiza con antelación, de forma que los equipos de cada área estén alineados y preparados para anticipar acciones que puedan impactar a los restaurantes.
- 3. Reuniones de Coordinación:** Los lunes se celebra una reunión de coordinación entre las áreas clave de influencia (OPS, Trade, FWB, Producto, Infra, People/PRL, Compras). Esta reunión se enfoca en los proyectos que puedan afectar a los locales, con un solo representante por área, asegurando que la información se comunique de forma concisa.
- 4. OPS News 3.0:** Cada martes se envía una revista informativa con contenido estructurado por secciones, cada una de ellas personalizada por área para facilitar la comprensión. Se incluirá un calendario semanal con los eventos más relevantes y resúmenes visuales para facilitar la lectura. Con este enfoque, buscamos asegurar que la comunicación sea clara, eficiente y no interfiera con la operativa del día a día en los restaurantes.

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 2024 estamos trabajando en el **Plan de Net Zero y circularidad** 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 2024, se ha recogido un total de 139,01 TN en todos los centros Goiko.** Dicho residuo sería gestionado y tratado para generar biocombustible. Por cada tonelada de biocombustible producida con aceite de cocina usado, se producen un 83,3% menos de emisiones de CO2 equivalentes en comparación con las emisiones de referencia del combustible fósil.

También debido a nuestra actividad emitimos ruidos y carbono a la atmósfera; no dispusimos de certificaciones ambientales en 2024, 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 2024 se contabilizaron sanciones por incumplimiento de **normativa ambiental por valor de 6.400€ (5.540,50€ menos que en el 2023,** 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 **Estado de información no financiera del ejercicio 2023 - llevamos a cabo las siguientes políticas que se han seguido llevando a cabo en 2024:**

- 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 **2.508 litros de gas refrigerante en el 2024 (vs 2.133 litros en el 2023).**

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 del Top 50 de las materias primas empleadas en nuestros restaurantes durante el 2024.

ARTÍCULO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD 2023	CANTIDAD 2024
Pan	Un	8.129.180	7.593.480
Tequeños	Un	3.297.000	2.560.320
Caramelo duro	Un	BAJA	BAJA
Patatas Fresca	Kg	2.292.732	845.838
Carne de Hamburguesa	Kg	936.429	1.062.316
Huevo	Un	1.048.680	779.700
Patatas Finas	Kg	375.800	848.527
Vidrio Solan de Cabras	L	678.060	575.720
Aceite Alto Oleico	L	397.930	352.935
Bacon	Kg	345.191	266.821
Salsa Barbacoa Goiko	Kg	278.188	264.990
Queso Cheddar Hochland	Kg	246.185	212.508
Refresco - Vidrio Coca Cola Zero	L	306.676	268.111
Barriles Mahou Clásica	L	271.610	231.270
Refresco - Vidrio Coca Cola	L	304.894	281.232
Sweet Potato	Kg	196.730	141.060
Pollo Empanado de Kiki	Kg	233.424	157.363
Tenders	Kg	106.700	91.721
Beyond Burger	Un	92.120	48.080
Pet1.5L Agua Aquabona	L	164.889	147.924
Aguacate	Kg	105.350	61.547
Congelados – Cheesecake	Un	91.908	86.508
Pan Vegano	Un	109.920	140.220
Salsa Mayonesa Heinz	Kg	38.525	32.550
Costillas	Kg	69.504	41.764
Tomate Ensalada	Kg	76.847	54.468

ARTÍCULO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD 2023	CANTIDAD 2024
Lechuga Batavia	Un	64.160	54.468
Carne Chili	Kg	57.980	53.752
Congelados - Vegetariana de Edamame	Un	15.360 (BAJA)	BAJA
Cebolla Caramelizada	Kg	50.435	40.670
Cebolla blanca	Kg	101.215	77.278
Limonos	Kg	112.864	93.530
Leche Pascual	L	64.656	62.508
Vinagre Vino Blanco	L	32.573	51.830
Refresco - Vidrio Nestea Lim	L	BAJA	BAJA
Queso Sexy	Kg	33.121	20.382
Monodosis Ketchup Heinz	L	6.816 (BAJA)	BAJA
Nata Agrida	L	61.805	57.689
Monodosis Mayonesa Heinz	L	3.234 (BAJA)	BAJA
Queso - Rulo de Cabra	Kg	40.216	32.328
Leche Condensada	Kg	11.553	48.076
Sal Descalcificadora	Kg	48.150	36.875
Refresco - Vidrio Fanta Nar	L	74.886	70.384
Barril San Miguel	L	58.410	45.990
Salsa Mayo Goiko	Kg	83.603	66.991
Congelados - Crispy Chicken Wings	Kg	68975	BAJA
Monodosis Mostaza Heinz	L	1.348 (BAJA)	BAJA
Ensalada Campestre – Mezclum	Kg	42.109	21.847
Teque Vinci	Ud	504.108	878.922
Salsa Enquesame	Kg	56.194	51.399
Cebolla Frita	Kg	35.939	37.785
Patata Prefrita Gajo C/Piel Cong.		-	252.940
Filete Contramuslo Kentucky		2.469	37.785
Salsa 50 Goiko		42.609	68.112
Alitas de Pollo		13.045	33.170

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 2024 generamos 34.960 litros de residuos en los 127 restaurantes de Goiko, Basic JV,s (vs 32.250 litros en 2023).** Este es un dato estimado calculado a partir de los 3 cubos de basura de 250 litros cada uno que tenemos en los 127 locales (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 364 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 2024:

Papel/Cartón: 234.040 kg (frente a 296.010 Kg en el 2023)

Plásticos LDPE: 7.752 Kg. Se empezaron a utilizar en 2024 por primera vez, para dar una alternativa a los envases de nuestro primer local en el aeropuerto de Mallorca, ya que es el único plástico que permiten desde Aena.

Plásticos PET: 6.780kg (frente 8.530 Kg en el 2023)

Plásticos PP: 9.139 kg (frente 9.316 Kg en el 2023)

Plásticos PS: 7.167 kg (frente 8.053 Kg en el 2023) Las reducciones en los plásticos respecto al 2023 se deben a la disminución del volumen debido a la caída de ventas en 2024.

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 2024. Por otro lado, en el 40% 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 DISCOIL 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. DISCOIL S.L 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 **2024 los 89.595 (vs 108.945 metros cúbicos en el 2023)**, 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 (por IDEAGUA) en 60 de nuestros locales **Goiko y Basic** para la eliminación de la dureza mediante resinas de intercambio iónico. **En las descalcificadoras, se realizó una intervención para mejorar el funcionamiento de los equipos. Por otro lado, cabe destacar que en el 2024 se cambiaron 79 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 2024, entre oficinas de GOIKO y restaurantes, se consumieron 15.544,42 mWh, mientras que en el 2023 (13.334,12 mWh)** según los datos de facturas y cálculos estimados -el dato real no siempre es obtenible dado que, en ocasiones, son los propietarios de los locales alquilados quienes gestionan el consumo. Los nuevos locales que inauguramos presentaban luces LED al 100%.

GAS

A cierre de 2024, se consumieron 509.023 m3 de gas (vs 484.157 m3 en el 2023).

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.

PÓLIZA DE RC

GOIKO cuenta con una póliza paraguas de **Responsabilidad Civil** anual que ofrece cobertura a todos los locales de la Península, Canarias, Baleares y Francia ante posibles siniestros o responsabilidades que puedan asumirse a la empresa, todo ello cumpliendo con la normativa.



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. El descenso de emisiones se debe a un mayor uso de la energía eléctrica que de gas en nuestros restaurantes por eficiencia operativa.

La compañía no considera necesario adoptar medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. Durante el **FY24**, no se han calculado las emisiones de Alcance 3 debido a la complejidad que supone debido al modelo de negocio de Goiko.

2024

Fuente	Emisión de Co2 (t) 2024	Categoría
Gas Natural	1.033,49	Alcance 1
Electricidad	3.767,00	Alcance 2

2023

Fuente	Emisión de Co2 (t) 2023	Categoría
Gas Natural	3.738,63	Alcance 1
Electricidad	4.026,9	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 **2024** (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 **2024** no se ha generado energía a partir de instalaciones de autoconsumo y ni hemos comprado energía renovable a proveedores externos.

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 6 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 de carbono activo en 11 locales**, para el 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 2024 y 2023**, 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/as repercute directamente en la economía del entorno social más próximo. **Según los datos, las altas procesadas en 2024 fueron 1.558; 243 personas en locales en Zona Norte , 148 en Zona Levante, 666 en Madrid y Castilla y León, 157 en Andalucía y Extremadura, 344 en Cataluña y Zaragoza 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/as, 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 comunicación, más claro y eficiente, de cara a una gestión excelente con todos nuestros aliados en pro de todas las partes.

Con el objetivo de tener un mayor impacto sostenible, en el proceso de contratación con proveedores se tiene en cuenta su grado de implicación con la sostenibilidad por lo que contar con certificaciones que avalen acciones de **ESG** favorece a la hora de su elección. Es por ello que muchos de nuestros proveedores cuentan con certificaciones de bienestar animal y licencias de sostenibilidad.



INFORMACIÓN FISCAL

Durante el ejercicio 2024, al igual que en el 2023, Goiko desarrolló su actividad en dos países: España y Francia. En el ejercicio 2024, el resultado negativo de Goiko en España es de 9.294.958 euros (13.738.419 euros en el ejercicio 2023), y de 4.694.621 euros en Francia (2.491.297 euros en el 2023).

RESULTADO DEL EJERCICIO - EUROS

2023			2024		
España	Francia	Grupo Goiko	España	Francia	Grupo Goiko
13.738.419	2.491.297	16.229.716	9.294.958	4.694.621	13.989.579

IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS - EUROS

2023			2024		
España	Francia	Grupo Goiko	España	Francia	Grupo Goiko
1.131.927	-	1.131.927	2.861.724	-	2.861.724

THIS IS GOIKO



CONSUMIDORES Y CLIENTES

En nuestros establecimientos, todas las recetas de salsas son propias y el pan utilizado es artesanal, el cual doramos previamente antes de servirlo. Acompañamos todas nuestras hamburguesas con patatas. Todos nuestros clientes disponen de la opción de cambiar la guarnición de patatas por ensalada y 2 opciones de ensalada como plato principal. Asimismo, ofrecemos una opción de hamburguesa vegetariana y la posibilidad de pedir las hamburguesas de la carta con el patty vegetariano. Dentro de la categoría de entrantes, contamos con 4 opciones vegetARIANAS.

Durante el 2024, hemos introducido una carta digital disponible en todos nuestros restaurantes con el objetivo de tener:

- **Actualización en tiempo real:** Puedes actualizar el menú rápidamente, eliminando o agregando platos sin necesidad de imprimir nuevos menús.
- **Reducción de costos:** Ahorro en impresión, materiales y distribución de cartas físicas. Hemos logrado reducir en un 60% la impresión de cartas en los restaurantes - **Sostenibilidad:** Menor uso de papel, contribuyendo a una reducción del impacto ambiental.
- **Experiencia del cliente mejorada:** Los clientes pueden ver el menú en sus propios dispositivos, lo que reduce el contacto físico y mejora la seguridad, especialmente en tiempos de pandemia.
- **Interactividad y multimedia:** Se pueden agregar imágenes, descripciones detalladas, videos o incluso información sobre ingredientes, lo que enriquece la experiencia de elección del cliente.
- **Personalización:** Puedes adaptar las cartas digitales según la hora del día, la temporada o incluso ofrecer recomendaciones personalizadas basadas en el historial de pedidos del cliente.
- **Accesibilidad:** Los clientes pueden acceder al menú en varios idiomas o con opciones de accesibilidad, lo que mejora la inclusividad.

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 2024 se registraron 40.029 tickets (49.853 en 2023). Este descenso de contactos se correlaciona con los datos de venta y con la labor preventiva de incidencias y mejora de los procesos que permiten la autogestión o autorespuesta. En cuanto a las incidencias en específico, el descenso (de las 18.658 en 2023 a 15.922 en 2024) se evidencia especialmente por el menor número de reclamos asociados a consumos en Sala, en Takeaway, así como en los relacionados con el Programa de Fidelidad (FWB). En Delivery, por el contrario, hubo un ligero aumento frente a 2023.

Todos los tickets fueron resueltos, igual que en el 2020, 2021, 2022 y 2023. Cabe destacar que un 84,5% de los casos se cerraron en menos de 24 horas (88,19% si incluimos los que llegaron propiamente a las 24h), lo que prueba la excelencia del servicio de WOW-ATC y su alto rendimiento para cuidar la atención al cliente. De los 40.029 tickets, 15.922 fueron incidencias. Esto supone un 39,8% del total de los casos. De dichas incidencias, el 49,9% están asociadas al servicio de Delivery; un 5,7% al Take Away; y 14,2% a consumos en Sala. El resto de incidencias (30,1%) estuvieron directamente vinculadas a cuestiones relacionadas con el 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 233 (número muy inferior a las 408 en 2023, lo que demuestra las mejoras en canalización de incidencias en los locales). Los respaldos de todas ellas se encuentran en los locales donde se originó la reclamación.

Actividad	Nº de acciones	Observaciones
Auditorías a proveedores.	1	Proveedor de hamburguesas con mayor número de incidencias
Auditorías a locales.	242	Los locales recibieron 2 auditorías al año
Análisis de alimentos, superficies de trabajo, manos de los manipuladores de alimentos, agua de abastecimiento y hielo fabricado en los restaurantes	Superior a 750	-Muestras recogidas y analizadas en 2023: algo más de 100
Formación de los manipuladores de alimentos de los restaurantes.	1.604 personas	-

SEGURIDAD ALIMENTARIA

La salud y seguridad de los consumidores de GOIKO son imprescindibles para la buena marcha de la compañía. 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. Por primera vez en GOIKO, en 2024 se ha sometido a revisión global, por la autoridad competente de la Subdirección General de Seguridad Alimentaria de la Comunidad de Madrid, el sistema **APPCC / HACCP**. Esta acción tiene como finalidad lograr un respaldo oficial a su contenido, lo que abriría la puerta a una validación con carácter nacional y europeo. Se espera el dictamen de la autoridad competente a lo largo de 2025. En aplicación del **Sistema APPCC / HACCP de GOIKO**, en 2024 se llevaron a cabo las siguientes actividades de autocontrol:

- **Plan de auditorías a los proveedores principales.**
- **Plan de auditorías a los locales.**
- **Ampliación del plan de análisis 2023, con un alcance mayor: análisis de alimentos, superficies de trabajo, manos de manipuladores de alimentos, aceite de fritura, agua de abastecimiento y hielo fabricado en la barra de los propios locales.**
- **Formación de los manipuladores de alimentos de los restaurantes, pertenecientes a la escala formativa de Líder G.**

Plan de auditorías a proveedores principales:

Respecto al **Plan de Auditorías a proveedores**, desde finales de 2023 y a lo largo de 2024 se detectó un incremento significativo de incidencias por parte del proveedor histórico de hamburguesas **DOÑA VACA, S.L.** Dado que este proveedor lo es desde los comienzos de **GOIKO**, se decidió, de acuerdo con los departamentos de compras y de I+D realizar un seguimiento exhaustivo de la calidad de las hamburguesas de dicho proveedor, que se materializó en una auditoría por sorpresa³ a sus instalaciones, con la participación de dos miembros del departamento de Seguridad Alimentaria de **GOIKO**. Esta auditoría no reveló falta de conformidad significativa en ninguna materia, y así se comunicó a los departamentos de **Compras e I+D de GOIKO**.

Plan de auditorías a locales:

Al igual que en 2023, el plan diseñado preveía la realización de 2 auditorías en cada restaurante a lo largo de 2024, una durante el primer semestre del año y otra durante el segundo. En 2024 se implementaron 3 novedades en este plan:

- **GOIKO** cambió de proveedor de servicio de auditorías a los restaurantes, asignando esta función a la división de consulting de **Diversey España, S.L.** De acuerdo con las condiciones de contratación, los auditores de **Diversey** realizarían la mitad de las auditorías y los miembros del departamento de Seguridad Alimentaria de **GOIKO** la otra mitad. Tal y como se refleja en la tabla anterior, a fecha 31 de diciembre de 2024 se habían hecho un total de 241 auditorías a restaurantes (casi un 39% más que en 2023) de las que los auditores de **Diversey** habían realizado 61 auditorías durante el primer semestre y 75 durante el segundo y los miembros del departamento de Seguridad Alimentaria de **GOIKO** 59 y 47 respectivamente.
- Las otras dos novedades implantadas en el Plan de auditorías a locales en 2024 fueron, en primer lugar, el diseño e implantación de una nueva checklist de auditoría, más ajustada que la de 2023 a los criterios que se deseaban evaluar. El diseño e implantación de la nueva checklist corrió a cargo, por primera vez en la historia de **GOIKO**, del propio departamento de **Seguridad Alimentaria**. Esta checklist, más exigente en todos los aspectos de higiene alimentaria y de operaciones en los restaurantes, tuvo desde el primer momento la máxima implicación de los restaurantes. En segundo lugar, se modificó el sistema de puntuación de la auditoría, en los años anteriores a 2024 era una calificación numérica y a partir de 2024 es una calificación mediante un semáforo de colores (**verde-amarillo-rojo-negro**), que indica de menos a más el riesgo global en seguridad alimentaria del restaurante en el momento de la auditoría. A pesar de la mayor exigencia de esta checklist, los resultados de auditoría en los restaurantes en 2024 se consideran buenos (resultados verde y amarillo), pero el número de locales que alcanzaron una nota en el rango de la excelencia ha sido menor que en 2023.

SEGURIDAD ALIMENTARIA

Todos los informes de auditoría, así como los planes de acción derivados de ellos se han alojado en la plataforma de gestión de seguridad alimentaria **ANDY**, implantada en todos los restaurantes en 2023. De esta manera se ha facilitado enormemente el acceso, revisión, seguimiento y actualización de las mejoras realizadas en los restaurantes en un lugar común, con acceso restringido por rol. La existencia de la herramienta ANDY también facilita que los restaurantes puedan utilizar la información de sus auditorías como medio de auto-formación y mejora.

Análisis de alimentos, superficies de trabajo, manos de manipuladores de alimentos, aceite de fritura, agua de abastecimiento y hielo fabricado en la barra de los propios locales

En 2024 se amplió significativamente el plan de control microbiológico y físico-químico de muestras recogidas en los restaurantes. En 2023 se realizaron muestreos de platos terminados listos para su consumo y de agua potable de abastecimiento. En 2024 se tomaron además muestras de las superficies de trabajo de los restaurantes (tablas de corte, mesas de trabajo, cuchillos, etc.), muestras de las propias manos de las personas que manipulan los alimentos, muestras del estado del aceite de fritura y muestras para determinar la calidad del hielo producido en los fabricantes instalados en la(s) barra(s) de todos los restaurantes. **En el plan de análisis de 2023 se recogieron algo más de 100 muestras mientras que en 2024 se han recogido más de 750.**

Los resultados de los análisis efectuados se han comunicado por correo electrónico a cada restaurante y, además, han quedado alojados en la biblioteca de la **plataforma ANDY** para su consulta en el momento en que se desee, tanto de forma interna como por parte de la autoridad competente.

Formación de los manipuladores de alimentos de los restaurantes (escala Líder-G):

En 2024 se requirió al departamento de **Seguridad Alimentaria de GOIKO** para que impartiera más formación presencial a los manipuladores de alimentos en las escalas superiores de formación, dentro del plan de carrera de **GOIKO**. Como se cita en otro apartado de este documento, una de las escalas más importantes es la que se conoce como **Líder G**, al tratarse de un programa de alto rendimiento.

En este sentido, los departamentos de **Seguridad Alimentaria y de Formación / Talento de GOIKO** diseñaron para 2024 los contenidos del programa, que fueron los siguientes:

- **Las claves de la seguridad alimentaria:**

1. Correcta higiene de manos y buenas prácticas de manipulación
2. Evitar la contaminación cruzada - Limpiar y desinfectar
3. Cocinar completamente los alimentos - Lo frío, frío y lo caliente, caliente
4. Usar materias primas seguras y homologadas
5. Respetar las caducidades de los alimentos
6. Cumplimentar las listas de registros diariamente

- **Principales microorganismos implicados en las intoxicaciones alimentarias:**

1. Salmonela
2. Listeria monocytogenes
3. Campylobacter
4. E. coli
5. Estafilococos

- **Gestión de alergias e intolerancias alimentarias**

- **En qué tenemos que trabajar (fotografías de prácticas erróneas)**

- **Casos prácticos**

SEGURIDAD ALIMENTARIA

Se organizaron 62 acciones formativas presenciales en Madrid, Barcelona, Valencia, Murcia, Málaga, A Coruña, Sevilla y Alicante y se formó a un total de 220 personas.

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 diciembre de 2024.

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 se introduce el número del pedido para verificar su estatus (En preparación VS Completado). Esta herramienta comporta varias ventajas: en primer lugar, aumenta la seguridad y facilita que se respeten todas las medidas de prevención frente al contagio por coronavirus.

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

Indirectamente, el SIP también contribuye al control del número de personas que entran al establecimiento y, en consecuencia, refuerza el bienestar de todos. En cumplimiento con las medidas de seguridad recomendadas por las autoridades, los riders no acceden al establecimiento, y el SIP permite que esto no suponga un hándicap a la hora de desempeñar su trabajo. Al poder revisar el listado de pedidos desde sus dispositivos móviles, desaparece la necesidad de intentar entrar y consultar 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 aportar ideas al sector de la restauración que permitan protegerlo y reforzarlo.

También logramos tres premios: **VIII Edición de Marcas de restauración en la Campaña de Comunicación y Marketing con Operación Raptor (2023)**, **premios Ocare Medialuna a Mejor campaña dirigida al público interno con PowerBikeRace by GOIKO (2023)** y **premios DIRCOM** en Evento interno en compañías u organizaciones con Goiko Games (2023). Y, por último, creamos nuevas iniciativas como **"Yes You Can"** donde hemos convertido nuestros establecimientos en dog friendly.

En el 2024, hemos recibido la candidatura a la mejor trayectoria como marca en los **premios Hot Concepts**.

EVENTOS

- **Goiko Cup II Edition:** Para fomentar la cultura interna y la participación en la empresa, GOIKO ha querido volver a celebrar la GOIKO Cup: la competición culinaria del staff de GOIKO donde los concursantes no solo desafían sus habilidades culinarias, sino que también se enfrentan en una auténtica batalla por crear la hamburguesa más épica de la temporada. La 2ª edición de la **GOIKO Cup** se celebró en el **Basque Culinary Center** y tuvo de jurado figuras como Álex Chía, chef e influencer gastronómico, o Yasser Ríos, profesor del Basque Culinary Center.
- **Evento Chicken Candela:** Con motivo del Día Mundial de la Hamburguesa, GOIKO anunció el lanzamiento de su más reciente creación: la **“CHICKEN CANDELA”**. Una hamburguesa que fusiona dos tendencias actuales en la gastronomía: el pollo crujiente y el picante. Desde hoy, estará disponible en todos los locales GOIKO de España. La **“CHICKEN CANDELA”** se presenta como la estrella de la temporada: una burger de contramuslo de pollo crujiente bañado en salsa ‘Smoked Jalapeño’, queso americano, jalapeño fresco y pepinillos en pan brioche.
- **Día de las Alas Red Bull:** GOIKO eligió el **Red Bull** el **“Día de las Alas”** para participar en la competición que se celebró el pasado sábado 1 de junio de 2024 en La Marina de Valencia. El cacharro de GOIKO es una réplica gigante de su burger **“CHICKEN CANDELA”**, la última creación que la marca lanzó el pasado 28 de mayo por el **“Día Mundial de la Hamburguesa”**.

COMANDOS

- **Abraham Mateo Sony Music:** Comando de burgers para celebrar el lanzamiento del último disco de Abraham Mateo que tuvo lugar en su casa en Madrid.
- **ONG Soñar Despierto:** Comando de burgers solidario para los jóvenes tutelados de la ONG Soñar Despierto.
- **Deport A Coruña:** Comando de burgers para el equipo de jugadores y staff del Depor de A Coruña tras un partido en su estadio Riazor.
- **La Revuelta programa:** Comando de burgers para los asistentes e invitados del programa emitido en RTVE La Revuelta en Madrid con motivo de la visita de Nico Williams.
- **La Pantera Warner Music:** Comando de burgers para la celebración del lanzamiento del último disco del artista Pantera que se celebró en Madrid en el espacio Cupra Garaje.





COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En cuanto al impacto social de Goiko en este año, hemos estado volcados con Valencia tras la **DANA**.

En este sentido, se hizo una donación a colectivos desfavorecidos 141 'Kevin Bacon' y 150 'Kiki' entre los días 13 y 20 de noviembre que ascendió a un valor de 4.264€. Junto a esta acción, 20 voluntarios de la central de apoyo acudieron a Valencia para colaborar con la **World Central Kitchen** con el objetivo de impactar directamente en los afectados llevando comida a vecinos y voluntarios que se encontraban en las áreas afectadas.

Asimismo, durante este año nos hemos involucrado en el voluntariado **Soñar Despierto** en la expedición go further 2024 que se llevó a cabo el 16 de junio y que está orientado a niños entre 14 y 17 años tutelados por la Comunidad de Madrid en la que realizan una actividad de encuentro mediante juegos y dinámicas. Goiko realizó una donación de alimentos para la realización del evento.

Además, en el último trimestre hemos estado colaborando con **Fesbal (Banco de Alimentos)** con el objetivo de facilitar las donaciones de alimentos a través de nuestros restaurantes. Por último, se colaboró con la **fundación Fabretto** en un sorteo que se realizó en un evento solidario donde Goiko donó dos invitaciones para acudir a uno de nuestros restaurantes por valor de 50€.



RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En **GOIKO**, nuestra estrategia empresarial está profundamente comprometida con la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de nuestra organización. Como empresa dedicada a la gastronomía gourmet, particularmente en la elaboración de hamburguesas de alta calidad, entendemos que el respeto por los derechos humanos no solo es una obligación ética, sino que es clave para la construcción de una cultura organizacional sólida, inclusiva y equitativa.

GOIKO se rige por los principios establecidos en los convenios fundamentales de la OIT, abogando por la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la erradicación del trabajo forzoso y obligatorio, así como la abolición del trabajo infantil. Cumplimos de manera estricta con la legislación laboral vigente, incluyendo el **Estatuto de las Personas Trabajadoras y el convenio colectivo aplicable**, garantizando siempre los derechos de nuestras personas empleadas en cuanto a condiciones laborales, salario justo y bienestar.

En **2024**, seguimos avanzando en el compromiso adquirido con el Plan de Igualdad, el cual fomenta un entorno laboral sin discriminación, promoviendo la equidad entre personas de todos los géneros en todas las áreas de la empresa. La política de igualdad de **GOIKO** está alineada con nuestra filosofía de reconocer el mérito y el desempeño, sin distinciones de género, y asegurando que todas las personas empleadas disfruten de las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a la seguridad y el bienestar, **GOIKO** se esfuerza por mantener un ambiente laboral donde se respeten los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, garantizando su salud, seguridad y dignidad. Esto incluye el cumplimiento riguroso de las normativas de prevención de riesgos laborales y el respeto de los derechos relacionados con los horarios de trabajo y los descansos, conforme a lo estipulado por el convenio colectivo y el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

GOIKO también rechaza cualquier forma de trabajo forzoso, explotación laboral o violación de derechos humanos, y se compromete a mantener una política de **cero tolerancia** ante cualquier tipo de acoso o abuso en el entorno laboral. Nuestro **Código Ético** refleja este compromiso, ofreciendo una estructura clara para abordar cualquier incidencia de este tipo de manera justa y eficiente.



RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

A lo largo de **2023 y 2024**, hemos consolidado los canales de comunicación interna que permiten a nuestras personas empleadas expresar cualquier inquietud relacionada con sus condiciones laborales, incluyendo cuestiones de derechos humanos. Estos canales incluyen correo electrónico, **Beekeeper** y reuniones presenciales, lo que garantiza que todas las personas colaboradoras tengan acceso directo al equipo de **Recursos Humanos** para resolver cualquier situación que pueda surgir.

Además, como parte de nuestro enfoque integral en el respeto de los derechos laborales, promovemos el bienestar de nuestras personas empleadas a través de programas de capacitación, desarrollo profesional y eventos que fomenten la interacción y la integración del equipo, sin importar el puesto o la antigüedad. Este **"Buen Rollo"** se refleja no solo en la manera en que nos relacionamos internamente, sino también en la calidad de la experiencia que ofrecemos a nuestra clientela, que es el eje central de nuestro negocio.

El compromiso con el respeto de los derechos humanos también se extiende al trato con nuestras proveedoras y proveedores. Aseguramos que todas las partes que forman parte de nuestra cadena de suministro cumplan con los **estándares laborales y éticos necesarios**, garantizando que los productos que utilizamos en nuestras hamburguesas gourmet provienen de fuentes responsables.

En **GOIKO**, creemos que el respeto por los derechos humanos es la base para construir una organización exitosa y sostenible, y seguimos comprometidos a trabajar de manera ética y responsable para garantizar que nuestras personas empleadas se sientan valoradas, respetadas y protegidas en todo momento.

A lo largo del año **2024**, **Goiko** ha sido notificado de un total de cuatro demandas en las que se aludía a una posible vulneración de derechos fundamentales. En el **ejercicio 2023** se recibieron siete demandas con contenido similar, sin que hasta el momento exista pronunciamiento alguno que respalde dichas alegaciones (se ha producido una modificación en la cifra reportada en el informe del año anterior).

Hasta la fecha de cierre de este informe, no se ha dictado ninguna resolución judicial que confirme tales extremos. Es importante mencionar que, en el contexto de las relaciones laborales y su tratamiento jurídico, no es infrecuente que se incorporen referencias a derechos fundamentales dentro del marco argumental de ciertas reclamaciones, lo cual puede formar parte del desarrollo de este tipo de procesos. En **Goiko**, reafirmamos nuestro compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso, en el que se promueve la dignidad de las personas y se prevenga cualquier forma de discriminación o vulneración de derechos.

4. GOVERNANCE

Gestión de riesgos: Programa de compliance: Auditoría de los elementos que componen Sistema de gestión de Compliance penal de GOIKO.

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 del Grupo que pueden aparejar la responsabilidad penal de la persona jurídica de conformidad con el Código Penal** Pero, además, este Programa supone la implementación en la organización empresarial de un valor añadido: la contribución a la consolidación de principios de ética y conducta que generen y consoliden en la empresa la cultura de la legalidad y buenas prácticas.

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.”



En el contexto de estas responsabilidades y en congruencia con nuestros valores, marcas y cultura de prevención de irregularidades el **Comité de Cumplimiento de Goiko** se ha encargado de revisar el cumplimiento de esta Política de Cumplimiento, así como del Sistema Interno de Información de Goiko.

El **artículo 31 bis del Código Penal, en su apartado 2**, sexto, establece, que las organizaciones realizarán una verificación periódica de sus modelos de organización y gestión y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Por ello, uno de los hitos del año 2024 dentro de nuestro **Programa de Compliance Corporativo**, y como un elemento esencial en el compromiso de **GOIKO** para la construcción de una verdadera cultura de cumplimiento, (en el sentido indicado por la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016 y conforme a los estándares nacionales e internacionales **(ISO / UNE) en materia de Compliance**) ha sido la realización de la verificación y/o auditoría de los elementos que componen Sistema de gestión de Compliance penal de GOIKO, a la luz del **artículo 31 bis del Código Penal, la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016, así como del estándar nacional UNE 19601:2017**, sobre sistemas de gestión de Compliance penal.

Así mismo, se han analizado los elementos relacionados con el canal de denuncias o sistema interno de información, a la luz de la **Ley 2/2023, de 20 de febrero**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Esta verificación / auditoría, así como el plan de acción resultante de la misma, ha tomado en consideración, asimismo, otras buenas prácticas y estándares en materia de Compliance.

La verificación del sistema de gestión de cumplimiento de **GOIKO** se ha realizado por un tercero experto, objetivo e imparcial, ajeno a su proceso de configuración y monitoreo habitual, y se articula como un elemento complementario del **Modelo de Compliance**, que garantiza seguridad jurídica, acredita el cumplimiento de los deberes de diligencia debida, y se alinea con las buenas prácticas y obligaciones existentes en materia de Compliance.



Los requisitos y obligaciones que han sido objeto de análisis son los siguientes:

Obligaciones del artículo 31 bis:

- La **supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención** implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.
- Identificación de las **actividades en cuyo ámbito** puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- Se han establecido los **protocolos o procedimientos** que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- Se dispondrán de **modelos de gestión de los recursos financieros** adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- Se impondrán la **obligación de informar de posibles riesgos** e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Se establecerán un **sistema disciplinario** que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- Se realizarán **una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación** cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.



- Otras recomendaciones e interpretaciones de la **Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado**.

Bloques de obligaciones de la Ley 2/2023:

- Consulta con la representación legal de los trabajadores
- Habilitación para la recepción de denuncias anónimas
- Designación, por parte del Consejo de Administración, de un Responsable del Sistema de información
- Política o estrategia que enuncie los principios del Sistema
- Procedimiento de gestión del Sistema
- Formación al personal con posibilidad de recibir comunicaciones
- Divulgación del canal.

Capítulos de la Norma UNE 19601:

- Contexto de la Organización
- Liderazgo
- Planificación
- Elementos de apoyo - Operación
- Evaluación del desempeño y Mejora



Analizados los puntos anteriores, se ha elaborado un **Informe Final de la Auditoría** o evaluación realizada con Plasmación de los resultados de la verificación / auditoría del sistema de **gestión de Compliance penal de GOIKO** en un informe final.

Este informe contiene la siguiente estructura:

- Resumen del nivel de cumplimiento sobre los elementos de la Sección (requisito u obligación) analizada.
- Nivel de cumplimiento de la Sección concreta. Para calcular el resultado final del nivel de cumplimiento del Sistema con respecto a cada sección de la Norma, se sigue la siguiente priorización:
 - **Mayoría simple:** toma en consideración el nivel de riesgo más repetido entre los elementos de la sección.
 - **Media aritmética:** valora cada uno de los niveles de cumplimiento otorgados a cada elemento, aplicando el resultado del cociente por números enteros. La media se aplica de manera conservadora.
- Justificación del nivel de cumplimiento otorgado.

Se trata de una verificación / auditoría de alto nivel, toda vez que no conlleva la realización de pruebas sustantivas sobre la implementación efectiva de las acciones diseñadas en los documentos que componen el sistema de **gestión de Compliance penal**, sino únicamente su existencia y nivel de cumplimiento de su diseño.

Con todo lo anterior se ha elaborado un Plan de acción para el año 2025: El plan de acción recoge las áreas de mejora identificadas en el **sistema de gestión de Compliance penal de GOIKO**, en relación con cada uno de los elementos analizados.

Estas áreas de mejora responden a las acciones a realizar por parte de **GOIKO** (creación de documentos, actualización de documentos, implementación de acciones concretas, etc.) para conseguir una alineación de nivel alto del diseño de su modelo con las obligaciones y requisitos analizados (**Código Penal, Norma UNE 19601 y Ley 2/2023**).



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 ACCIÓN** 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.

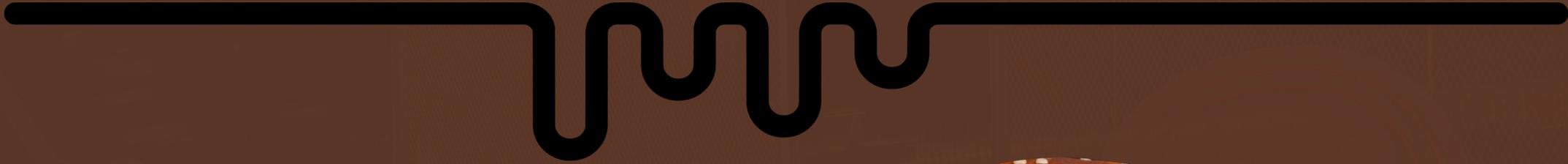
La gestión de tesorería, aprobación de gastos, disposiciones y pagos a terceros y empleados/as están sujetas a estrictos controles que aseguran la idoneidad y razonabilidad de todos los pagos realizados. Durante los años de operación del **Grupo** no se ha producido ningún caso de corrupción, ni la empresa 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 casos hacen que el riesgo disminuya a un riesgo marginal bajo.

Nuestros **proveedores de productos** siguen siendo los mismos que al inicio de la actividad de la compañía, y los proveedores de servicios que se consideran no recurrentes son monitorizados por los órganos de gobierno de las sociedades. Por tanto, consideramos que el riesgo marginal en el grupo por corrupción y soborno es bajo. 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.

Durante el **ejercicio 2024**, no se han realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro.



60

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, 21, 42-46	
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 previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno/GRI -2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable) GRI 2-23 Compromisos y políticas Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	Páginas 26-27, 31-33	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Página 26	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Páginas 26-27	
	Aplicación del principio de precaución		Páginas 26-27	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Página 27	
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 26 – 27, 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 27-30	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 29	
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 30	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Páginas 27-30	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Páginas 31-32	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 31	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Páginas 31-32	

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 31	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 6-13	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Páginas 13-21	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	Páginas 13-15	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 de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: número total de despidos durante el ejercicio	Páginas 16	
	Brecha Salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres) / Sal. Medio Hombres	Página 17-19	

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 19-20	<i>La herramienta de recopilación de datos no permite extraer datos de promedios de plantilla, por lo que se ofrecen datos totales y no promedios.</i>
	Remuneración media de los consejeros por sexo		Páginas 19-20	
	Remuneración media de los directivos por sexo		Páginas 19-20	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Páginas 9	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: número de empleados con discapacidad	Páginas 10	
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 22	
	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	Página 21-22	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo 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 22	

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 24-25	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Página 7-8	
	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 7-8	
	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 - 34	
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 23-24	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	Páginas 24	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Página 22-23	
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	Páginas 10, 22, 41	
	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 10, 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 41-42	
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 41-42	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Página 42	
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 41-42	



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	<p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p>	Página 45-46	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p>	Página 45-46	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: cuantía de las aportaciones en euros	Página 46	

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 32	
	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 40	
	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 40	
	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 34-38	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Páginas 34	
	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	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: impuesto sobre sociedades pagado por país	Páginas 33	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: cuantía recibida en subvenciones	Página 46	

