MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD GRUPO CANDIDO HERMIDA

Ejercicio 2024

Ferrol (A Coruña), Marzo de 2025

CANDIDO HERMIDA

1. INTRODUCCIÓN 4
1.1. Principios para la elaboración del informe 4
2. NUESTRA EMPRESA 6
2.1. Presentación de la organización 6
2.2. Perímetro de consolidación 6
2.3. Descripción y actividades 7
2.4. Prácticas sostenibles 7
2.5. Recursos necesarios 8
2.6. Mercados en los que operamos 9
2.7. Política del sistema de gestión 9
2.8. Estructura corporativa 10
2.9. Plan Estratégico 11
3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS 12
3.1. Grupos de interés. Canales de comunicación 12
3.2. Análisis de materialidad 12
3.3. Retos estratégicos en materia no financiera 16
4. ASPECTOS SOCIALES Y DE PERSONAS 17
4.1. Respeto a los derechos humanos 17
4.2. La experiencia de un equipo 18
4.3. Remuneración y brecha salarial 22
4.4. Políticas de flexibilidad 26
4.5. Absentismo laboral 27
4.6. Conciliación 27
4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades 27
4.8. Desconexión digital 28
4.9. La formación, clave en el desarrollo del talento 28
4.10. Medidas para promover el empleo 30
4.11. Fomento de la cultura preventiva 32
4.11.1. Trabajadores que no son personas trabajadoras del Grupo Cándido Hermida 34
4.12. Actividades seguras 34
4.13. Comité de seguridad y salud 35
4.14. Auditorías 35
4.15. Beneficios sociales 36
5. NUESTRO COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL 36
5.1. Gestión ambiental, un recurso imprescindible 36
5.2. Gestión del riesgo 36
5.3. Uso sostenible de los recursos 37
5.4. Materias primas 37

5.5. Energía 38
5.6. Agua 39
5.7. Emisiones 39
5.8. Residuos 40
5.9. Un futuro sostenible 41
5.10. Protección de la biodiversidad 41
6. COMPROMISO ÉTICO Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO 42
6.1. Ética, derechos humanos y cumplimiento 42
6.2. Corrupción, soborno y blanqueo de capitales 42
7. SOCIEDAD 44
7.1. Proyectos 44
7.2. Patrocinios 44
7.3. Cadena de valor 44
7.3.1. Criterios de selección 45
7.3.2. Servicio centralizado de compras 45
8. ANEXO I: REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD. ESTÁNDARES DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE 46

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene el Estado de Información no Financiera (EINF) relativo a **GRUPO CANDIDO HERMIDA** y ha sido elaborado para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, 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.

En concreto, la citada normativa establece para determinadas sociedades, entre las que se encuentra **GRUPO CANDIDO HERMIDA**, la obligación de presentar un EINF, que formará parte integrante del Informe de gestión consolidado y que estará sometido a verificación por parte de experto externo, y en el que se contendrá determinada información en torno a cuestiones medioambientales, sociales, así como relativas al personal, al respecto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (204/C 215/01) derivadas de la Directiva 201/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

A los efectos de dar cumplimiento a tal obligación, **GRUPO CANDIDO HERMIDA** ha elaborado el EINF que se presenta a continuación, cuyo contenido íntegro estará a disposición de los grupos de interés en la web corporativa.

1.1. Principios para la elaboración del informe

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF) se ha tenido en cuenta los asuntos materiales para la organización. Estos han sido seleccionados fundamentalmente, a partir de las conductas y protocolos relacionados con la actividad principal de las compañías analizadas.

Esta información ha sido proporcionada en apartados anteriores del presente informe. A modo esquemático se presenta la siguiente descripción de la metodología de definición de información a incorporar en el presente Informe.

01. MATERIALIDAD Y RIESGOS NO FINANCIEROS
02. RETOS NO FINANCIEROS
03. POLÍTICAS E INDICADORES

Además de las fuentes de información anteriormente señaladas, para la incorporación y priorización de contenidos en el presente Informe se han tenido en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las orientaciones proporcionadas por el “Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”. En este sentido, se han tenido en consideración los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar.

A continuación, se relacionan los principios de calidad utilizados para la determinación del contenido de la memoria:

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, la organización ha identificado sus grupos de interés y ha definido e implementado canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por estas fuentes y, a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que la organización debe informar.

EXHAUSTIVIDAD

La totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100%.

COMPARABILIDAD

La información incluida en el informe permite que nuestros grupos de interés analicen la evolución que la compañía ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones.

PRECISIÓN

La información incluida en el presente documento se presenta con el grado de precisión y detalle oportunos y, dependiendo de la naturaleza de lo explicado, se ofrece en forma cuantitativa y/o cualitativa.

CLARIDAD

La información incluida en el Informe se presenta de forma comprensible y fácil de localizar.

FIABILIDAD

La información incluida en este informe será verificada por terceros y, por tanto, los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.

2. NUESTRA EMPRESA

2.1. Presentación de la organización

El Grupo mercantil CH tiene sus orígenes en 1984 y su actividad principal consiste en el diseño, fabricación, construcción, colocación, montaje, distribución y comercialización de mobiliario y productos de carpintería en madera, metal y otros materiales para el desarrollo de proyectos de habilitación de espacios. Sus principales líneas de negocio son las siguientes:

a) Instalaciones comerciales: habilitación y equipamiento de espacios comerciales para firmas de proyección internacional.
b) Construcción: realización de obras de construcción, reformas y rehabilitaciones de edificaciones destinadas fundamentalmente a la apertura de locales comerciales.
c) Naval: desarrollo de proyectos de habilitación y equipamiento interior para yates y cruceros.
d) Proyectos singulares, hoteles y restauración: proyectos de interiorismo de lujo para viviendas privadas y oficinas corporativas y remodelación integral de estos espacios.

2.2. Perímetro de consolidación

En el presente informe se muestran los resultados cuantitativos de las sociedades involucradas en el perímetro de consolidación de las cuentas anuales para la organización **GRUPO CANDIDO HERMIDA** relativas al ejercicio del 2024.

Para el desarrollo de estas actividades el Grupo contaba hasta el 2020 con una estructura organizativa compuesta por nueve sociedades (incluyendo la sociedad de cabecera, Grupo Cándido Hermida, S.L.) teniendo esta última la titularidad, directa o indirectamente, del 100% de las participaciones en el capital de las sociedades integrantes.

Con fecha 28 de diciembre de 2020, el Grupo experimentó un proceso de reestructuración empresarial por el que se llevó a cabo una fusión por absorción que redujo su estructura societaria a cinco empresas, quedando individualizadas por su tipo de actividad y división de material (madera / metal / construcción – naval / USA).

Las empresas absorbidas transmitieron en bloque su patrimonio social y organización a las empresas absorbentes, las cuales adquirieron, por sucesión universal, los derechos y obligaciones de las sociedades absorbidas, incluyendo la subrogación de sus plantillas y el mantenimiento de todos los centros de trabajo. Esta operación tenía por finalidad hacer confluir en una única sociedad a aquellas empresas cuyas actividades eran estrictamente coincidentes o ampliamente complementarias, con el objetivo de crear una organización más eficiente y eficaz, racionalizar la estructura del Grupo, facilitar la utilización de los recursos comunes, unificar procesos, reducir costes y, en general, contribuir a la optimización en la gestión de las diferentes líneas de negocio.

Así, con fecha 28 de diciembre de 2020, se elevó a escritura pública el proyecto de fusión por absorción de Inaval (que absorbió a la sociedad Inmega, Industrias metálicas, S.L.) y de Industrias Cándido Hermida (que absorbió a las sociedades Loira Inter, S.L., Cándido Hermida Montajes, S.L., Cándido Hermida Nuevos Materiales, S.L), si bien se estableció expresamente que la fecha, a efectos contables, de ambas operaciones sería el 01 de enero de 2020.

Las sociedades dependientes del grupo son las siguientes:

	IMPORTE DE PARTICIPACIÓN	% DE PARTICIPACIÓN	% TOTAL PARTICIPADAS
INAVAL INGENIERIA Y HABILITACIÓN S.L	1902352	100%	12%
INDUSTRIAS CÁNDIDO HERMIDA, S.L.	13.240.938	100%	84%
CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA, S.L.	274.860	100%	2%
CANDIDO HERMIDA USA, INC.	350.000	100%	2%

Asimismo, los principales riesgos corporativos y objetivos, factores y tendencias asociados al grupo quedan reflejados en el Estado de Información No Financiera, no teniendo en cuenta a CANDIDO HERMIDA USA, S.L. por no tener trabajadores asociados y tener un porcentaje de participación menor al 5%

2024 (EUROS)	BENEFICIOS/(PÉRDIDAS) CONSOLIDADOS	BENEFICIOS/(PÉRDIDAS) ATRIBUIDOS A SOCIOS EXTERNOS	CIFRA DE NEGOCIO	INVERSIONES INMOVILIZADO	VOLUMEN VENTAS	SALDO SUBVENCIONES DE CAPITAL	SUBVENCIONES EXPLOTACIÓN
Sociedad Dominante							
Sociedades Dependientes							
TOTAL RESULTADO							

2.3. Descripción y actividades

Las áreas de producción del grupo se pueden dividir de la siguiente manera:

- AREA MADERA: El área de actividad "industria de la madera" produce mobiliario, revestimientos, fachadas y carpinterías exteriores en madera y derivados de la misma.
- INDUSTRIA DEL METAL: El área de actividad “industria del metal” produce todo tipo de elementos metálicos en chapa y tubo, principalmente mobiliario.
- NUEVOS MATERIALES: El área de actividad "industria de los nuevos materiales" produce mobiliario, rotulación, señalética, y todo tipo de proyectos en Solid Surface, y acrílicos.
- MONTAJE: El área de actividad “montaje” gestiona los equipos de profesionales que se desplazan a cada una de las ejecuciones, así como el transporte y logística necesarios.
- GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN Y REFORMAS DE INTERIORISMO desde la tramitación de licencias, auditorías, legalización de las instalaciones, así como circuitos de seguridad, pintura y decoración o dirección de obra en todo tipo de edificios comerciales, hoteles y oficinas en cualquier lugar del mundo donde nos necesite.

2.4. Prácticas sostenibles

En GRUPO CANDIDO HERMIDA se dispone de un Sistema de Gestión certificado bajo las siguientes normas y referenciales internacionales reconocidos, como son ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 3834-3, PEFC, FSC y el Reglamento Particular para la Certificación AENOR del Sistema de Diligencia Debida (RP B54) lo cual nos permite dar cumplimiento a los requisitos definidos por parte de nuestros clientes en ámbitos tan diversos como la calidad de nuestros productos y la gestión ambiental en nuestra actividad, así como la sostenibilidad forestal.

INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA

Fabricación de elementos para habilitación interior y exterior, decoración, señalética y rotulación, realizados en Solid Surface, metacrilatos, policarbonatos en proyectos nacionales e internacionales.

(ISO 9001 y ISO 14001)

INDUSTIAS CANDIDO HERMIDA (BERNARDO ROMERO)

Fabricación de elementos habilitación de interior y exterior de madera

(ISO 14001)

Compra De madera FSC 100%, FSC mix y FSC controlled wood para la fabricación, montaje, e instalación de muebles FSC mix para establecimientos comerciales y particulares, por el sistema de porcentajes.

(FSC-STD-40-004 y FSC-STD-40-003)

Compra de madera 100% PEFC certificado y no certificado para la fabricación, montaje e instalación de muebles PEFC certificadas para establecimientos comerciales y particulares por el sistema de porcentajes

(PEFC ST 2002:2020)

Adquisición en el mercado interior de madera o productos de madera ya comercializados para la producción de mobiliario para Zara, Zara Home y Massimo Dutti

(RP B54 Reglamento Particular para la Certificación AENOR del Sistema de Diligencia Debida)

INDUSTIAS CANDIDO HERMIDA (VALDOVIÑO)

Compra De madera FSC 100%, FSC mix y FSC controlled wood para la fabricación, montaje, e instalación de muebles FSC mix para establecimientos comerciales y particulares, por el sistema de porcentajes.

(FSC-STD-40-004 y FSC-STD-40-003)

Compra de madera 100% PEFC certificado y no certificado para la fabricación, montaje e instalación de muebles PEFC certificadas para establecimientos comerciales y particulares por el sistema de porcentajes

(PEFC ST 2002:2020)

Adquisición en el mercado interior de madera o productos de madera ya comercializados para la producción de mobiliario para Zara, Zara Home y Massimo Dutti

(RP B54 Reglamento Particular para la Certificación AENOR del Sistema de Diligencia Debida)

CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L.

Construcción de espacios comerciales y de ocio

(ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001:2023)

INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION, S.L.

Diseño, desarrollo y fabricación de mobiliario metálico para el aprovisionamiento naval e industria en general

(ISO 9001 y ISO 14001)

Fabricación de componentes estructurales de soportación para el sector naval

(ISO 3834-3)

2.5. Recursos necesarios

Las empresas cuentan con los siguientes centros de trabajo:

- INDUSTRIAS CÁNDIDO HERMIDA, S.L. cuenta con unas instalaciones, situadas en:
  - ✓ Centro Valdoviño : O Calvario s/n Lugar de Loira Valdoviño 15542 A Coruña
  - ✓ Centro Seawind: Polígono Río do Pozo Calle Panadeiros Parcela F10 15570 Narón – A Coruña
  - ✓ Centro NNMM: Polígono Río do Pozo Avda Os Toneleiros Sector III Parc F12 Narón – A Coruña
  - ✓ Centro Loira Inter: Polígono Río do Pozo Avda Bernardo Romero Sector III Parc G2 Narón – A Coruña.
- CÁNDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA, S.L. cuenta con unas instalaciones, situadas en:

  - ✓ Centro: Polígono Río do Pozo Avenida Bernardo Romero Parcela G2 15570 Narón – A Coruña
- INAVAL, INGENIERÍA Y HABILITACIÓN, S.L. cuenta con unas instalaciones, situadas en:
  - ✓ Centro Inaval I - II: Polígono Río do Pozo Calle Panadeiros Parcela F11 y F10 15570 Narón – A Coruña
  - ✓ Centro Inmega: Avenida Os Arrieiros Polígono Río do Pozo Sector III Parcela D1 15570 Narón.
- GRUPO CÁNDIDO HERMIDA, S.L. cuenta con unas instalaciones, situadas en:
  - ✓ Polígono Río do Pozo Avenida Bernardo Romero Parcela G2 15570 Narón – A Coruña

Además, de estos centros de trabajo fijos, GRUPO CANDIDO HERMIDA, en las obras que realiza, cuenta con centros de trabajo temporales distribuidos a lo largo de todo el mundo.

Todos los datos del inventario se clasifican y distinguen en función del emplazamiento excepto para aquellos que no se puedan asociar un determinado emplazamiento.

2.6. Mercados en los que operamos

El Grupo Cándido Hermida se caracteriza por el marcado carácter internacional de sus clientes, a quienes ha acompañado en sus ejecuciones en más de 70 países hasta la fecha, este rasgo diferenciador, define el trabajo del equipo de montaje.

Nuestra organización cuenta con una presencia consolidada en los siguientes países: España, Francia y EE.UU.

2.7. Política del sistema de gestión

En nuestro afán por lograr que las diferentes actividades desarrolladas por la empresa estén en línea con nuestros principios y valores, desde la Dirección del **GRUPO CÁNDIDO HERMIDA** establecemos nuestra Política Integrada de los Sistemas de Gestión definidos para nuestro grupo de empresas, especialistas en la creación de espacios e instalaciones**:**

- INDUSTRIAS CÁNDIDO HERMIDA, S.L.
- INAVAL INGENIERÍA Y HABILITACIÓN, S.L.
- CÁNDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA, S.L.
- GRUPO CÁNDIDO HERMIDA, S.L.

Y para ello adquirimos **los siguientes compromisos**:

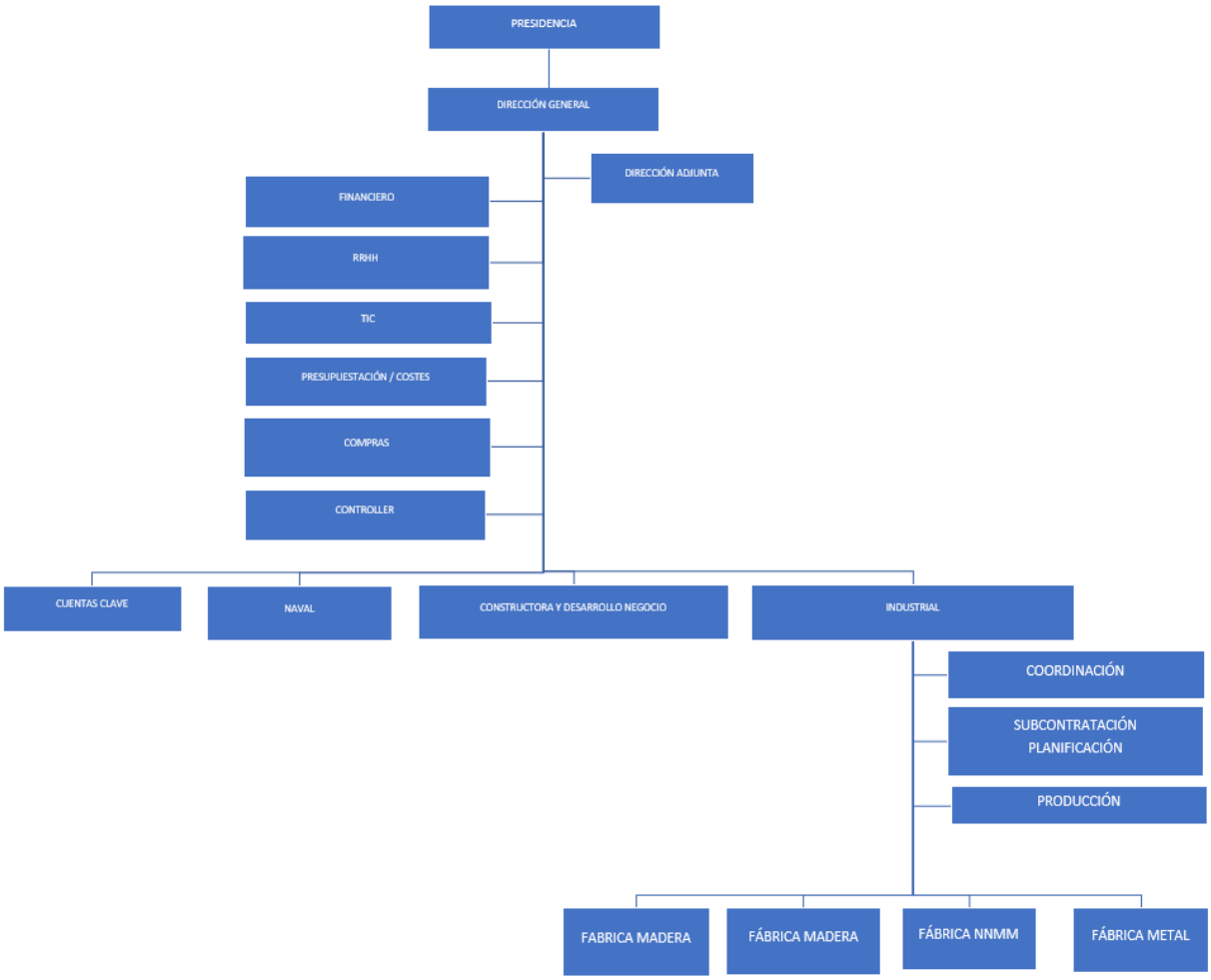
- Liderar desde la Dirección la integración de los principios de gestión de la calidad, la seguridad y salud en el trabajo, la protección del medio ambiente en el conjunto de las actividades y decisiones de la organización.
- Revisar y mantener nuestros Sistemas de Gestión de forma periódica, persiguiendo siempre la mejora continua, analizando riesgos y oportunidades, evaluando la satisfacción de nuestros clientes, planteando objetivos de mejora, optimizando nuestros procesos, y reduciendo el impacto de nuestros aspectos ambientales.
- Identificar y cumplir todos los requisitos que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, y calidad de nuestros productos y servicios, nos fuesen de aplicación.
- Fomentar la consulta y participación de todo el personal y resto de partes interesadas en la mejora del funcionamiento de nuestros Sistemas de Gestión, teniendo en cuentas sus aportaciones.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables manteniendo un entorno laboral adecuado.
- Dotar de medios y recursos humanos y materiales necesarios para la detección y eliminación de peligros, y la reducción de riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Desarrollar nuestros procesos de fabricación con el máximo respeto al Medio Ambiente y la gestión forestal sostenible.
- Evitar el comercio y la compra de madera o fibra de madera extraída ilícitamente, extraída en violación de derechos tradicionales y civiles, madera aprovechada en bosques cuyos altos valores de conservación estén amenazados por actividades de manejo, madera aprovechada en bosques que se estén convirtiendo en plantaciones o usos no forestales y madera de bosques en los que se planten árboles modificados genéticamente.
- Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación mediante un uso eficiente de los recursos naturales, minimizando la producción de residuos, promoviendo su reciclado, recuperación y reutilización.

Esta Política es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de nuestra Organización, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, debiendo integrar las actuaciones que de ella se derivan en el conjunto de sus actividades y decisiones diarias.

2.8. Estructura corporativa

Se presenta a continuación la estructura organizativa de **GRUPO CANDIDO HERMIDA**



2.9. Plan Estratégico

Los principales puntos en el plan estratégico son los siguientes:

- Múltiples Drivers de Crecimiento

  Potenciar la diversificación manteniendo nuestro crecimiento en las diferentes unidades de negocio.

- Productividad y Cadena de suministro eficiente y adaptativa

  Debemos mantener nuestro foco sobre la Productividad de nuestras fábricas y la agilidad de respuesta de la cadena de suministro, utilizando las nuevas tecnologías y los mejores procesos de planificación, fabricación y logística.

- Digitalización y Sostenibilidad 2.0

  En nuestro sector especialmente, la sostenibilidad es una obligación. En este sentido implementaremos todas las nuevas exigencias del EUDR para garantizar el origen sostenible de nuestros productos, apoyándonos en los últimos desarrollos tecnológicos.

- Apuesta por el talento

  Las personas son la clave y base de nuestra organización. Así, hemos establecido acuerdos de colaboración con Centros de Formación Profesional locales, así como con el campus Politécnico de Ferrol, de la U. de C., y la E.T.S.I.I. de la U. de Vigo, con las que tenemos acuerdos de transferencia e incorporación de talento.

3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS

3.1. Grupos de interés. Canales de comunicación

Los principales grupos de interés identificados de forma general para el GRUPO CANDIDO HERMIDA corresponden a un análisis en conjunto por parte de las sociedades dependientes y asociadas de la organización. Se han plasmado de la siguiente forma:



Las organizaciones objeto del informe cuentan con canales de comunicación generales y específicos para sus partes interesadas en función de si éstas con externas o internas a la organización.

A lo largo de 2024 no se ha registrado ninguna reclamación fundamentada relativa a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos

A modo esquemático, se representan la relación entre los métodos de comunicación y las principales partes interesadas:

	CLIENTES (INTERNOS Y EXTERNOS)	PESONAL	PROVEEDORES/ SUBCONTRATAS	DIRECCIÓN
VÍA TELEFÓNICA	O	O	O	O
MAIL	O	O	O	O
RESGISTROS OFICIALES				
REUNIONES	O	O		O

3.2. Análisis de materialidad

Los “Estudios de materialidad” o de relevancia son un elemento clave para identificar, ponderar y priorizar lo que es realmente importante para cada grupo de interés y para la propia organización. Además, estos estudios son un requisito indispensable para cumplir con el estándar internacional de reporte GRI.

Es importante destacar que la materialidad es una guía para la organización a la hora de determinar la estrategia empresarial y, por ende, sus acciones y luego reportar sobre ellas, teniendo en cuenta tanto las consideraciones importantes de los grupos de interés como de la misma organización en función de la importancia para ambos

El Estudio de Materialidad se ha llevado a cabo en un proceso en tres fases:

1) ***ANALIZAMOS***: Análisis exhaustivo de información corporativo y del contexto. Identificación del primer listado de temas relevantes y validación interna.

Además de la información y datos recopilados en los diferentes canales de comunicación, durante el presente ejercicio 2024 se ha realizado un análisis de materialidad que ha permitido determinar y priorizar todos aquellos aspectos relevantes y temas materiales manifestados por la organización y los grupos de interés.

Se entiende por tema material aquel aspecto que puede afectar de forma sustancial, positiva o negativamente, a la capacidad de la organización para crear valor compartido en el corto, medio o largo plazo. El análisis de materialidad permite identificar aquellos aspectos que son materiales y que, por tanto, han de ser reportados de acuerdo con la importancia de sus impactos económicos, ambientales y sociales para **GRUPO CANDIDO HERMIDA**

GRUPO CANDIDO HERMIDA ha desarrollado un análisis de materialidad para el periodo 2024-2025 a partir de un método de estudio en el que se han tenido en cuenta tanto fuentes de información externas como internas (estrategia de la empresa, etc.).

- Identificación de aspectos materiales, poniendo el foco en las cuestiones que afectan, o puedan afectar a la capacidad de la organización para crear valor, o que influencian, o pueden influenciar sobre las expectativas de los grupos de interés.
- Evaluación de la importancia (priorización) de los temas relevantes considerando el peso relativo que tienen para los negocios y para cada uno de los grupos de interés.
- Proceso de validación de los resultados para asegurar la legitimidad y equilibrio de los temas relevantes y los aspectos materiales en base al alcance, cobertura y periodo de referencia de estos.

En la primera fase del Estudio identificamos y definimos los temas relevantes para el Grupo y para nuestros principales grupos de interés a través del análisis de fuentes internas de información corporativa y fuentes de información externas (tendencias en sostenibilidad y reputación, tendencias del sector, información de analistas y ratings, entre otras).

BOQUES DE INFORMACIÓN	ASUNTOS MATERIALES
INFORMACIÓN CORPORATIVA	Relación con la inversión en infraestructuras y la situación económica del territorio
	Ejecución satisfactoria de nuevos proyectos
	Gestión financiera
PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN	Preparación y experiencia de nuestra plantilla
	Incorporación de talento joven
	Seguridad y salud de nuestras personas trabajadoras
	Gestión del conocimiento interno y formación continuada
IMPACTO MEDIO AMBIENTE	Generación de residuos durante el proceso de fabricación
	Consumo energético de nuestras instalaciones
	Cumplimiento legislativo medioambiental
IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	Medidas de prevención de riesgos laborales eficaces
	Impacto positivo en comunidades locales
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Determinación de políticas corporativas
	Control y prevención de delitos

Como resultado, se obtuvo un listado de los siguientes temas relevantes, revisados y validados por un grupo de trabajo integrado por miembros de Dirección (Dirección general, Dirección comercial, Dirección industrial, Dirección financiero y Dirección RRHH)

DESEMPEÑO ÉTICO Y BUEN GOBIERNO ¿cuáles de los siguientes mecanismos considera usted más idóneos para asegurar el buen gobierno, la ética y la integridad en la gestión de *GRUPO CANDIDO HERMIDA*?	Políticas y códigos de conducta que definan los compromisos éticos
	Protocolos de gestión interna
	Transparencia (publicación de informes y memorias)
	Mejorar el diálogo y la comunicación de la organización con sus Grupos de Interés (personas trabajadoras, proveedores, sociedad…)
	Establecer mecanismos y procedimientos para garantizar el cumplimiento legal (Confidencialidad, seguridad de la información…)
	Realizar auditorías periódicas para garantizar que se cumplen los procedimientos establecidos
	Canal confidencial de denuncias para comunicar cualquier incumplimiento
	Gestión responsable de proveedores (evaluación de proveedores con criterios ambientales y sociales)
DESEMPEÑO AMBIENTAL ¿cuáles de los siguientes aspectos ambientales considera usted que son los más importantes en el desempeño ambiental de *GRUPO CANDIDO HERMIDA*	Energía
	Emisiones
	Combustibles
	Agua
	Papel
	Residuos
	Plásticos
	Vertidos
DESEMPEÑO SOCIAL (SOCIEDAD) En su opinión, ¿qué colectivos considera usted que deberían ser prioritarios para la estrategia de acción social de *GRUPO CANDIDO HERMIDA*?	Infancia
	Juventud
	Colectivos en riesgo de exclusión
	Enfermos
	Mujeres víctimas de violencia de género
	Discapacitados
	Inmigrantes
	Tercera edad
PERSONAS TRABAJADORAS Marque las TRES medidas que considere prioritario potenciar por parte de *GRUPO CANDIDO HERMIDA* hacia sus personas trabajadoras	Desarrollo profesional
	Formación técnica
	Formación en habilidades sociales
	Formación conductual y coaching
	Formación en idiomas
	Evaluación del desempeño
	Gestión por objetivos
	Gestión del talento
	Promoción interna
	Igualdad y diversidad
	Plan de Igualdad
	Protocolos
	Formación y sensibilización
	Conciliación
	Flexibilidad horaria
	Jornada intensiva
	Teletrabajo
	Conciliación de Turnos
	Beneficios Sociales
	Comunicación interna

	Reuniones internas
	Comunicados internos
	Intranet
	Revista interna
	Apoyo y formación a nuevas personas trabajadoras
	Seguridad y Salud Laboral
	Formación específica en Seguridad y Salud Laboral
	Formación en hábitos de vida saludable
	Sistema de Gestión

2) ***ESCUCHAMOS***: Consultas a través de encuestas y entrevistas a los principales grupos de interés con el objetivo de conocer los temas más relevantes para cada uno.

El presente informe tiene por objetivo recoger los resultados del estudio de materialidad (prioridades) de los principales grupos de interés de GRUPO CANDIDO realizados mediante encuesta vía *Google Forms*.

Con ello, se han determinado los aspectos de buen gobierno, sociales, económicos y medioambientales más relevantes para los grupos de interés en GRUPO CANDIDO. El objetivo ha sido responder a las siguientes preguntas:

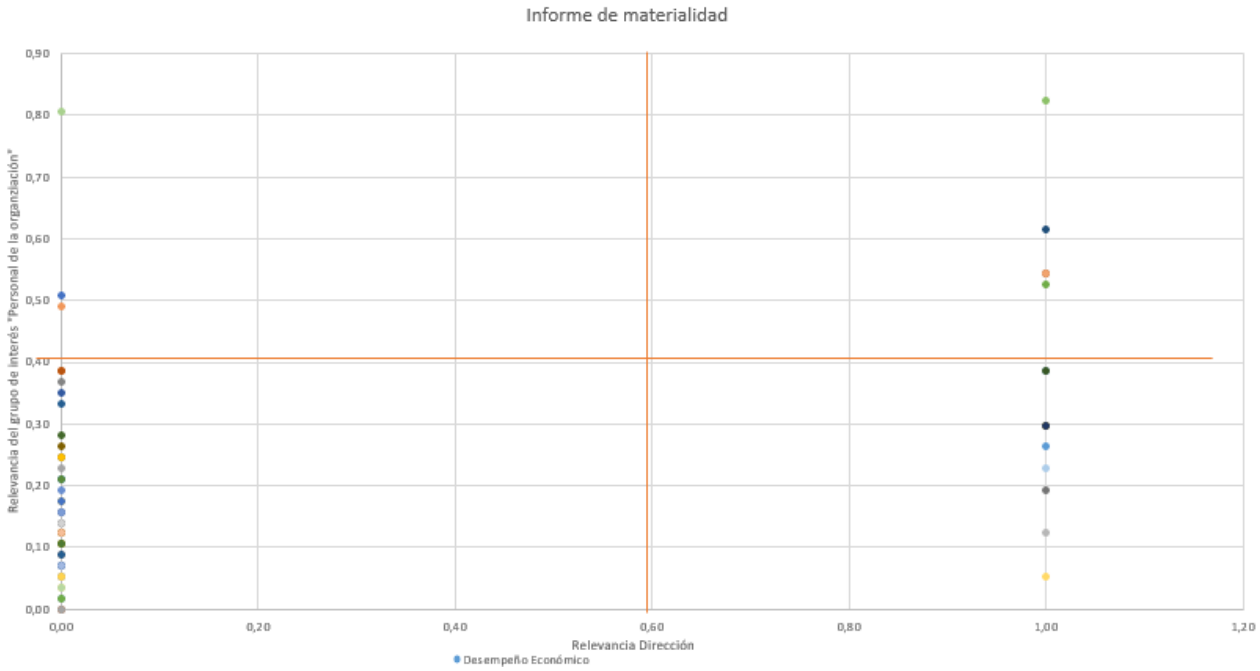
¿Qué es lo que realmente interesa? → ¿A quién le interesa y cuánto? → ¿Cómo lo arreglamos?

3) ***ACTUAMOS:*** Consolidación de los resultados en una matriz. Reporte del desempeño de los temas más relevantes para los grupos de interés.

Mediante este análisis se ha obtenido una matriz de materialidad que pone de manifiesto la coordinación existente entre las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la organización alineados en el tratamiento de los asuntos relevantes a través de sus planes y proyectos internos de mejora y desarrollo.

La matriz de materialidad permite identificar de forma sencilla y visual aquellos aspectos, vinculados a la sostenibilidad, que son entendidos como más relevantes tanto para **GRUPO CANDIDO HERMIDA** como para sus grupos de interés.

- Un primer eje representa la relevancia que para los grupos de interés tienen los aspectos relevantes identificados.
- Un segundo eje representa la que tiene para la dirección.



De los cuales extraemos que los temas relevantes son los siguientes:

- Protocolos de gestión interna
- Residuos
- Empleabilidad
- Formación técnica

3.3. Retos estratégicos en materia no financiera

A partir de los resultados del análisis de materialidad y de las evaluaciones de nuestros sistemas de gestión, **GRUPO CANDIDO HERMIDA** plantea los siguientes retos para 2024 alineados con su Plan Estratégico:

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ÁREAS ESPECÍFICAS	ACCIONES	RELACIÓN CON ODS
Desempeño Ético y Buen Gobierno	- *Protocolos de gestión interna*	- Realizar auditorías internas y evaluaciones periódicas para garantizar el cumplimiento de los protocolos y detectar oportunidades de mejora - Definir una política general de contratación con terceros (proveedores, etc.) que incluya requisitos en cuanto a sostenibilidad, respecto al cumplimiento de la Ley de igualdad, etc.	
Desempeño ambiental	- *Residuos*	- Sistema de gestión ambiental - Establecimiento de objetivos de mejora de forma continuado teniendo en cuanta los aspectos de la organización y la optimización de los procesos que dispone la organización	
Desempeño Social (Acciones)	- *Empleabilidad* - *Formación técnica*	- Implantaciones y seguimiento de los planes de igualdad - Acuerdos de colaboración con Centros de Formación Profesional locales, así como con el campus Politécnico de Ferrol, de la U. de C., y la E.T.S.I.I. de la U. de Vigo, con las que tenemos acuerdos de transferencia e incorporación de talento. - Programas continuos y especializados en competencias técnicas y tecnológicas, evidenciados por el plan de formación.	

4. ASPECTOS SOCIALES Y DE PERSONAS

En el ámbito organizativo, se continúa desarrollando los cambios necesarios para convertirse en una organización más ágil, menos jerarquizada, más colaborativa, enfocada al cliente, y conectada con el exterior. Una organización en donde la información se transmita con fluidez y se tomen las mejores decisiones, basadas en la autonomía personal y el reforzamiento del talento.

En este sentido, es importante mantener y desarrollar el trabajo de coordinación y dinamización de acciones fundamentales para la empresa como son la captación, conservación y gestión del talento, el desempeño de las funciones y las condiciones de trabajo, la formación y el desarrollo profesional, la seguridad y la salud laboral, la igualdad de oportunidades para todas las personas, y el fomento y la integración de la diversidad.

El 100 % de la plantilla del GRUPO CANDIDO HERMIDA se encuentra dentro de un convenio colectivo, siendo su aplicación de la siguiente forma:

- Industrias Cándido Hermida, S.l. – Convenio provincial de carpintería y ebanistería de la provincia de A Coruña – código 15000805011982.
- Inaval, Ingeniería y Habilitación, S.L. – Convenio provincial del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña – código 15000825011982
- Cándido Hermida Constructora, S.L. – Convenio provincial del sector de la construcción de A Coruña – código 15000395011982
- Grupo Cándido Hermida, S.L – Convenio provincial para el sector de oficinas y despachos de A Coruña – código 15001075011981)

Para una empresa que promueve la cultura del acuerdo y del respeto a la representación social que libremente se elija, es un principio esencial el respeto a la libertad sindical, a los derechos fundamentales y a la negociación colectiva, y muestra de ello es el compromiso corporativo para el establecimiento de canales de comunicación con todos los representantes que intervienen en el ámbito laboral. Cabe mencionar también que los convenios colectivos recogen canales diversos de comunicación con los representantes sociales.

La ubicación de las operaciones significativas se encuentra ubicada en territorio español, más concretamente en la comunidad de Galicia.

4.1. Respeto a los derechos humanos

La Compañía mantiene un firme compromiso con los derechos humanos, basado en su código de valores y en el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Este compromiso se traduce en el respeto a la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la eliminación de cualquier forma de discriminación en el empleo. Asimismo, nos identificamos y defendemos cada uno de los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, garantizando que la dignidad, el valor de la persona y la igualdad entre hombres y mujeres rijan todas nuestras actuaciones diarias.

Fomentamos que la conducta de todas las personas sea respetuosa con los derechos humanos, sociales y laborales, siguiendo los estándares internacionales establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como en las recomendaciones y principios publicados por organismos como la OCDE y la OIT. Además, se cumple rigurosamente con las indicaciones normativas derivadas de la legislación laboral vigente y de los convenios colectivos aplicables, estableciendo que la edad mínima para el acceso al empleo corresponde a la mayoría de edad y asegurando que en ninguno de nuestros centros exista casuística relacionada con el trabajo forzoso.

Complementariamente, si bien el Grupo y las empresas individualmente consideradas no disponen de un código de conducta unificado, cuentan con una serie de procedimientos y políticas enmarcados dentro de la responsabilidad social corporativa. En septiembre de 2024 se implantó en todas las empresas del Grupo, independientemente del número de trabajadores, el Sistema Interno de Información en aplicación de la Ley

2/2023, de 20 de febrero, orientado a proteger a las personas que informen sobre infracciones del ordenamiento jurídico. Este sistema incorpora un canal ético de acceso público a través de la web corporativa, el cual garantiza el carácter anónimo de cualquier denuncia.

Además, se siguen y respetan los estándares éticos y de derechos humanos que establece la normativa laboral (según el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos aplicables). A través del portal de la plantilla se difunden comunicaciones relevantes, como la política relativa a la aceptación y/o entrega de invitaciones, regalos, gratificaciones o cualquier otro tipo de obsequio.

Por último, el compromiso de la Compañía también abarca la calidad, la seguridad y la salud en el trabajo, así como la protección del medio ambiente, aspectos que se recogen en la política integrada de gestión y que deben respetarse en todas las actividades y decisiones que adopte la organización.

4.2. La experiencia de un equipo

Un total de 510 personas formaron parte de la plantilla a fecha 31/12/2024.

El porcentaje de mujeres sobre la plantilla total es del 25,3% a fecha 31/12/2024. Es importante tener en cuenta a la hora de valorar esa representatividad la pertenencia de la organización a un sector industrial fuertemente masculinizado, como es el sector de transformación de la madera, construcción y el sidomertalúrgico. Del mismo modo, hay que considerar también la disponibilidad en el mercado laboral de los perfiles requeridos para cada puesto, especialmente en aquellos relacionados con el ámbito técnico industrial, ingenierías, formaciones técnicas. Continuamos trabajando en la potenciación de medidas que impulsen la incorporación de la mujer a este tipo de funciones mediante la negociación de las medidas el plan de igualdad que se encuentra en estos momentos en proceso de negociación.

Se han continuado abriendo procesos de selección interna destinados a cubrir nuevos puestos y vacantes, continuando con la apuesta permanente de la organización por el talento interno y por el crecimiento y desarrollo de sus profesionales.

Año 2023

INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO
Categoría: 1 Peón	2	0	0	11	0	0	5	1	0
Categoría: 14 Administrativo auxiliar	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Categoría: 18 Técnico de organización 2	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Categoría: 19 Técnico Inferior	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Categoría: 22 Técnico superior	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Categoría: 23 Técnico medio	0	0	0	2	0	0	1	0	0
Categoría: 25 Delineante 1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Categoría: 26 Encargado	0	0	0	5	0	0	1	0	0
Categoría: 27 Delineante2ª	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 3 P. Sid 3ª	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Categoría: 7 P. Sid. 1ª	0	0	0	5	0	0	1	0	0
Categoría: 8 P. Sid. 2	0	0	0	21	0	0	5	0	0
Categoría: 9 P. Sid 3ª	2	0	0	21	2	0	2	2	0

GRUPO CANDIDO HERMIDA S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO
Categoría: 1 Titulación superior	0	1	0	2	3	0	6	2	0
Categoría: 12 Delineante proyecto	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 17 Grupo IV -Auxiliar Oficina Técnica	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 2 T.G.M.	0	1	0	2	4	0	3	0	0
Categoría: 21 Oficial 1ª OV	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Categoría: 23 Limpiador	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Categoría: 24 Programador/a de computadores	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Categoría: 3 Jefe superior administración	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 4 Jefe 1ª Administración	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 6 Oficial Administración 1ª	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Categoría: 7 Oficial Administración 2ª	0	0	0	1	2	0	0	0	0
Categoría: 8 Auxiliar administración	0	0	0	0	3	0	0	1	0

CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO
Categoría: 1 Titulado superior	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Categoría: 10 Grupo V	0	0	0	1	2	0	0	0	0
Categoría: 12 Jefe sec. org. científ. trab. 2ª	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 15 Delineante 1ª	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 2 Titulado medio	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Categoría: 20 Técnico de organización	0	1	0	0	3	0	0	0	0
Categoría: 37 Auxiliar organización	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Categoría: 4 Jefe secc. organiz. 1ª	0	0	0	2	0	0	1	0	0

INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO
Categoría: 1 IV Encargado	0	0	0	7	0	0	3	0	0
Categoría: 10 Delineante	2	6	0	7	5	0	1	1	0
Categoría: 11 Auxiliar analista	1	1	0	1	1	0	0	0	0
Categoría: 14 Jefe Administración 1**	0	0	0	1	1	0	2	0	0
Categoría: 15 Jefe Administración 2	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Categoría: 17 Oficial administración 2	0	0	0	0	2	0	2	0	0
Categoría: 18 Auxiliar administración	0	0	0	0	4	0	0	1	0
Categoría: 19 Jefe Administración 1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Categoría: 2 Oficial 1ª	0	0	0	40	0	0	17	0	0
Categoría: 20 Oficial administración 1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Categoría: 27 Titulado superior	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Categoría: 28 Titulado medio	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Categoría: 29 Grupo I	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Categoría: 3 Oficial 2ª	0	0	0	82	4	0	29	2	0
Categoría: 4 Ayudante	4	0	0	19	3	0	8	4	0
Categoría: 5 P. Espec		0	0	1	0	0	0	0	0
Categoría: 6 Peón	10	1	0	47	4	0	6	0	0
Categoría: 7 Licenciado	0	1	0	6	6	0	2	0	0
Categoría: 8 Perito	1	0	0	5	7	0	1	0	0

Año 2024

INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**
1 Técnicos de Grado Superior				1					
2 Técnicos de Grado Medio				2			1	1	
3 Jefe Organización de 1ª							1		
4 Delineante de 1ª				1					
4 Encargado				5			1		
4 Técnico Organización 2ª				2					
5 Delineante 2ª				1	1				
5 Profesional Siderúrgico 1ª				7			3		
5 Profesional Siderúrgico 2ª				20			5		
6 Aux. Admón							1		
6 Profesional Siderúrgico 3ª	2			20	2		4	2	
7 Peón	2			10	2		4		

GRUPO CANDIDO HERMIDA S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**
1 Titulado/a grao superior				2	4		6	2	
10 Auxiliar					3			1	
10 Limpador/a					1				
2 Titulado/a grao medio		1		2	3		3		
2 Xefe/a superior					1				
3 Programador/a de computadores							1		
3 Xefe/a de primeira					1				
5 Delineante proxectista					1				
6 Oficial de primeira					4			1	
7 Oficial de segunda	2				2				
9 Oficial de segunda	1			1					
8 Oficial de primeira	1								

CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**
II Titulado Superior					1			1	
III Jefe Secc. Org. 1ª				1	1		1		
III Titulado Medio					1		1	1	
IX Aux. Organiz.							1		
IX Oficial de 2ª de oficio				3					
V Jefe Secc. Org. 2ª					2				
VI Ofic. Admvo. de 1ª					1				
VI Tecnico de Organización		2		1	2				

INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA S.L.

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**
I Directores e Licenciados		1		4	5		2		
II Perito	2	1		5	8		2		
III Xefe de Primeira Administrativo							1		
III Xefe de Primeira Administrativo**				1	1		2		
III Xefe de Segunda Administrativo								1	
IV Encargado				5			3		
V Delineante	2	6		6	6		1	1	
V Oficial de Primeira Oficio				47	1		16		
V Oficial de Primera Administrativo	1			1	1				
V Oficial de Segunda Administrativo					2		2		
V Oficial de Segunda de Oficio	3	1		77	5		31	5	
VI Auxiliar Administrativo					4			1	
VI Auxiliar Analista		1		2	1				
VI Axudante de Oficio	2			26	5		6		
VII Peón	8			23	1		6		

Año 2023

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**	**HOMBRES**	**MUJERES**	**OTRO**
Número de personas trabajadoras con contrato de duración determinada a tiempo completo	16	10	0	49	16	0	14	0	0
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo	7	4	0	250	55	0	87	17	0
Número de personas trabajadoras con contrato de duración determinada a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	23	14	0	299	71	0	101	17	0

Año 2024

Por modalidades de contrato, las plantillas quedarían así a fecha 31/12/2024:

	MENOS 30			ENTRE 30-50			MAS 50		
CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO	HOMBRES	MUJERES	OTRO
Nº personas trabajadoras con contrato de duración determinada a tiempo completo	16	7		42	8		14	1	
Nº personas trabajadoras con contrato de duración determinada a tiempo parcial							1		
Nº personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo	10	6		234	65		90	15	
Nº personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo parcial								1	
TOTAL	**26**	**13**	0	**276**	**73**	0	**105**	**17**	0

Dentro de la organización se apuesta por la estabilidad y la calidad en el empleo, manteniendo los porcentajes de contratación indefinida (82,5%).

4.3. Remuneración y brecha salarial[1]

Trabajamos para consolidar un modelo común de retribución que responda a los principios compartidos de equidad interna y competitividad externa, en coherencia con el modelo organizativo, y que permita el desarrollo profesional además de promover la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la política salarial está articulada sobre la base del valor de la función en la Organización asignada a cada persona y de su desempeño. El total de retribuciones percibidas en el 2024 por el total de la plantilla es el siguiente:

Año 2023

SALARIO MEDIO POR EDAD- CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
24.647,28 €	32.066,42 €	37.356,67 €

SALARIO MEDIO POR EDAD- GRUPO CANDIDO HERMIDA S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
21.032,90 €	28.933,56 €	58.879,61 €

SALARIO MEDIO POR EDAD- INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION S.L.		
<30	**30-50**	**>50**

[1] En cuanto a las remuneraciones medias se lleva a cabo en función de los salarios anualizados según los días trabajados por cada trabajador, sin tener en cuenta las indemnizaciones, dietas, atrasos y bonus

26.071,54 €	26.441,67 €	25.371,96 €

SALARIO MEDIO POR EDAD- INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
21.143,20 €	26.745,63 €	27.034,44 €

Año 2024

SALARIO MEDIO POR EDAD- CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
25.824,03 €	33.083,82 €	45.051,70 €

SALARIO MEDIO POR EDAD- GRUPO CANDIDO HERMIDA S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
21.405,55 €	27.204,18 €	64.092,96 €

SALARIO MEDIO POR EDAD- INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
23.909,84 €	25.529,35 €	26.131,02 €

SALARIO MEDIO POR EDAD- INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L.		
<30	**30-50**	**>50**
23.116,79 €	26.090,99 €	26.686,86 €

La asignación de retribuciones se realiza en base a las capacidades y responsabilidades asumidas por cada persona trabajadora sin discriminaciones de género. Nuestra política establece que el valor de cada posición es indiferente a su género, y las posiciones/categorías profesionales son dependientes de las funciones reales de las personas. En este sentido posición/categoría y salario van enlazados.

Para el cálculo de la retribución media se ha tenido en cuenta la retribución bruta anual. Las remuneraciones percibidas responden a distintos elementos como, por ejemplo, nivel de especialización, categoría, antigüedad o responsabilidad.

En los valores de retribuciones medias correspondientes al año 2024, se ha tenido en cuenta el incremento salarial consolidable en tablas y un variable no consolidable aplicado en los distintos centros de trabajo, lo que ha tenido su incidencia en la masa salarial global.

La evolución salarial es acorde al modelo de relaciones laborales establecido en la compañía, y está marcado por los parámetros salariales que fijan los convenios colectivos aplicables en cada centro.

La diferencia salarial que muestran los resultados está en línea con el contexto sectorial y es generada, principalmente, por la composición histórica de género de la empresa, que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres. No se han desagregado en esta comparativa, en términos absolutos, elementos tales como la antigüedad o el análisis de los pluses funcionales percibidos en cada segmento para definir si hay brecha por género en trabajos de igual actividad o si la diferencia se debe a cualquier otra causa (antigüedad, rendimiento, resultados, etc.). El objetivo es eliminar los casos que se pudiesen detectar de ese tipo de desigualdad.

CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L.

CATEGORÍA	RETRIBUCIONES MEDIAS EQUIPARADAS				
	HOMBRE 2023	MUJER 2023	HOMBRE 2024	MUJER 2024	OTRO
II Titulado Superior		42.708,35 €		44.500,02 €	0
III Jefe Secc. Org. 1ª	37.400,64 €	34.889,52 €	45.613,83 €	34.001,04 €	0
III Titulado Medio	36.486,21 €	43.945,54 €	47.597,05 €	40.570,60 €	0
IX Aux. Organiz.	24.078,75 €		25.919,08 €		0
IX Oficial de 2ª de oficio	25.272,60 €		21.182,68 €		0
V Jefe Secc. Org. 2ª		27.932,85 €	50.969,96 €	29.500,01 €	0
VI Ofic. Admvo. de 1ª		21.983,35 €		24.091,70 €	0
VI Tecnico de Organización	32.907,41 €	25.441,93 €	29.970,32 €	26.787,02 €	0

GRUPO CANDIDO HERMIDA S.L.

CATEGORÍA	RETRIBUCIONES MEDIAS EQUIPARADAS				
	HOMBRE 2023	MUJER 2023	HOMBRE 2024	MUJER 2024	OTRO
1 Titulado/a grao superior	73.070,74 €	46.069,94 €	81.049,71 €	44.828,73 €	0
10 Auxiliar	16.078,70 €	17.801,99 €		19.300,05 €	0
10 Limpador/a		18.338,76 €		18.338,76 €	0
2 Titulado/a grao medio	38.848,43 €	23.327,17 €	40.214,26 €	24.300,42 €	0
2 Xefe/a superior		34.166,70 €		37.083,39 €	0
3 Programador/a de computadores	28.891,90 €		28.891,92 €		0
3 Xefe/a de primeira		21.916,65 €		24.000,00 €	0
4 Xefe/a de segunda				24.206,33 €	0
5 Delineante proxectista		30.000,00 €		30.000,00 €	0
6 Oficial de primeira		22.018,76 €		23.306,03 €	0
7 Oficial de segunda	18.742,18 €	15.921,24 €	19.327,53 €	16.851,42 €	0
8 Oficial de primeira	22.723,10 €		24.509,21 €		0
9 Oficial de segunda			21.030,07 €		

INAVAL INGENIERÍA Y HABILITACIÓN

CATEGORÍA	RETRIBUCIONES MEDIAS EQUIPARADAS				
	HOMBRE 2023	MUJER 2023	HOMBRE 2024	MUJER 2024	OTRO
1 Técnicos de Grado Superior	41.928,16 €		33.287,04 €		0
2 Técnicos de Grado Medio	34.128,07 €		34.561,55 €		0
3 Jefe Organización de 1ª	29.742,42 €		30.316,32 €		0
4 Delineante de 1ª	25.629,06 €	24.959,58 €	26.263,56 €	25.257,66 €	0
4 Encargado	31.119,61 €		30.465,80 €		0
4 Técnico Organización 2ª	26.939,71 €	22.396,23 €	29.290,78 €		0

5 Delineante 2ª		25.035,37 €	26.040,59 €	26.089,80 €	0
5 Profesional Siderúrgico 1ª	25.146,78 €		26.671,39 €		0
5 Profesional Siderúrgico 2ª	26.380,57 €		26.187,70 €		0
6 Aux. Admón	23.339,00 €		23.825,16 €		0
6 Profesional Siderúrgico 3ª	25.101,02 €	25.559,48 €	24.595,95 €	24.388,10 €	0
7 Peón	24.169,66 €	26.082,76 €	23.578,65 €	22.326,40 €	0

INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L.

CATEGORÍA	RETRIBUCIONES MEDIAS EQUIPARADAS				
	HOMBRE 2023	MUJER 2023	HOMBRE 2024	MUJER 2024	OTRO
I Directores e Licenciados	40.379,95 €	36.214,41 €	46.209,13 €	36.919,20 €	0
II Perito	31.369,18 €	28.415,61 €	30.261,28 €	27.141,73 €	0
III Xefe de Primeira Administrativo	27.562,64 €		28.084,05 €		0
III Xefe de Primeira Administrativo**	27.494,56 €	22.644,52 €	27.331,94 €	22.646,14 €	0
III Xefe de Segunda Administrativo		30.028,86 €		23.588,09 €	0
IV Encargado	29.084,96 €		28.125,44 €		0
IX Oficial de 2ª de oficio	25.357,59 €	21.009,68 €	23.151,11 €		0
V Delineante	24.627,97 €	22.249,97 €	26.137,34 €	22.576,47 €	0
V Oficial de Primeira Oficio	29.708,71 €		28.396,62 €	25.684,80 €	0
V Oficial de Primera Administrativo	29.166,52 €	23.353,73 €	26.940,35 €	23.075,74 €	0
V Oficial de Segunda Administrativo	24.123,35 €	23.359,12 €	24.648,13 €	23.339,43 €	0
V Oficial de Segunda de Oficio	25.357,59 €	21.009,68 €	25.206,06 €	22.412,84 €	0
VI Auxiliar Administrativo		21.340,52 €		19.640,46 €	0
VI Auxiliar Analista	21.462,37 €	24.724,40 €	24.399,78 €	24.749,89 €	0
VI Axudante de Oficio	23.675,05 €	20.181,59 €	23.478,02 €	19.668,13 €	0
VII Peón	24.490,58 €	21.457,58 €	23.284,78 €	21.458,64 €	0

La Organización continúa trabajando en la prevención de cualquier tipo y forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, aportando criterios objetivos y sistemas analíticos de determinación de los salarios de sus profesionales, dando así respuesta a cualquier eventual brecha salarial entre géneros que se pudiera presentar. En un sector tradicionalmente asociado al género masculino, tratamos de normalizar una mayor presencia de la mujer. En esta labor hemos contado siempre con la colaboración de la representación social, pieza clave a la hora de establecer los compromisos y objetivos conjuntos.

Existen otros componentes adicionales que conformarían la remuneración global, entre los que destacan los beneficios sociales de carácter económico o de servicio, que pueden variar en función del convenio de aplicación de cada centro. Algunos de estos beneficios sociales para el personal de montaje con movilidad internacional es la contratación de una póliza de asistencia en viaje para cubrir cualquier posible contingencia vinculada a la persona trabajadora en su desplazamiento, así como asistencia 24 horas en supuestos de pérdida de enlace, alojamiento (…).

Se procede a realizar el cálculo de las brechas salariales de las diferentes sociedades, y se obtiene como análisis de los resultados que únicamente en el **GRUPO CANDIDO HERMIDA, S.L.** es superior al 25% a

causa de la distribución de roles y responsabilidades dentro de la organización. El personal masculino predomina en cargos con mayores responsabilidades y especialización técnica, como programador de computadores, oficial de 1ª OV, y titulados superiores (TIT Superior), que suelen tener salarios más altos. Estos roles, al estar mayormente ocupados por hombres, elevan la media salarial del personal masculino. Por otro lado, el personal femenino predomina en puestos como jefas administrativas y delineantes de proyectos, que también presentan altas retribuciones pero son menos numerosos. Esta distribución de los puestos de trabajo no viene determinada por la empresa sino por barreras sociales o sectoriales.

En 2023 se ha producido un total de 55 rotaciones por las siguientes causas:

GÉNERO	Nº DE DESPIDOS	Nº DE BAJAS VOLUNTARIAS	Nº DE JUBILACIONES	Nº DE FALLECIMIENTOS	Nº ENFERMEDAD
Hombre	6	24	2	1	2
Mujer	2	18	0	0	0
Otro	0	0	0	0	0

En 2024 se ha producido un total de 41 rotaciones por las siguientes causas:

GÉNERO	Nº DE DESPIDOS	Nº DE BAJAS VOLUNTARIAS	Nº DE JUBILACIONES	Nº DE FALLECIMIENTOS	Nº INCAPACIDADES PERMANENTES TOTALES NO REVISABLES
Hombre	2	23	2	1	2
Mujer	1	9	0	0	1
Otro	0	0	0	0	0

4.4. Políticas de flexibilidad

La organización del tiempo de trabajo responde a las necesidades productivas de cada actividad, de conformidad con los estándares y regulaciones aplicables en cada sector y localización.

Para garantizar el bienestar de las personas, la organización considera fundamental la gestión adecuada de la organización del trabajo y cuenta con diferentes iniciativas para lograr su objetivo. Entre las diferentes acciones que se desarrollan, destacamos las que se llevan a cabo en materia de conciliación, corresponsabilidad y desconexión, que se adecúan a las distintas realidades y necesidades organizativas o productivas de cada centro, función o actividad.

La jornada real y efectiva de trabajo, en el cómputo anual, respeta los límites establecidos en los convenios colectivos y en la normativa laboral de aplicación correspondiente, por lo que cada persona empleada, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual la jornada real y efectiva establecida en la normativa laboral de aplicación.

Las modalidades de jornada laboral son a jornada partida, intensiva de mañana y jornada continuada en turnos rotativos semanales según el puesto y las necesidades productivas.

En la modalidad de jornada partida se realizan mayoritariamente 8 horas diarias de trabajo efectivo de mañana y tarde, con una interrupción de la jornada a mediodía.

En la jornada continuada a turnos, el trabajo se realiza en horas continuas y en turnos rotativos según calendario laboral anual establecido para cada sección. En todos los casos, las personas tienen derecho al disfrute de los descansos legalmente establecidos.

Existe un portal de la persona trabajadora con un área de acceso público para todo el personal de la compañía donde se informa sobre cuestiones genéricas a la plantilla, se lanzan alertas o se cuelgan ofertas que nos hacen empresas y servicios de la comarca para personas trabajadoras del Grupo.

En el portal de la persona trabajadora disponen de un área privada a la que sólo accede cada persona trabajadora donde tiene acceso por ejemplo a sus hojas de salario, certificado de retenciones ….

4.5. Absentismo laboral

El índice de absentismo se ha calculado teniendo en cuanto las dos contingencias de mayor impacto en la organización, las contingencias comunes y profesionales. Los datos derivan del registro de días de incapacidad temporal (CC y CP) entre los días de alta por contrato.

	DIAS ALTA 2023	DIAS CC 2023	DIAS CP 2023	CC 2023	CP 2023	DIAS ALTA 2024	DIAS CC 2024	DIAS CP 2024	CC 2024	CP 2024
Hombre	163223	12184	1153	7,46%	0,71%	152.794	12.079	728	7,91%	0,48%
Mujer	41437	1957	163	4,72%	0,39%	39.740	1.978	80	4,98%	0,20%
Total	204660	14141	1316	6,91%	0,64%	192.534	14.057	808	7,30%	0,42%

4.6. Conciliación

Mantenemos y promovemos unas relaciones basadas en la confianza entre las personas y en el desempeño profesional, y también somos conscientes de la importancia de la conciliación. Las medidas implantadas en este sentido, pretenden facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional.

BAJAS POR MATERNIDAD O PATERNIDAD	HOMBRES 2023	MUJERES 2023	TOTAL 2023	HOMBRES 2024	MUJERES 2024	TOTAL 2024
Número de personas trabajadoras que tuvieron derecho a baja	11	3	14	10	5	15
Número de personas trabajadoras que ejercieron derecho a baja	11	3	14	10	5	15
Número de personas trabajadoras que se reincorporaron tras la baja y mantuvieron su empleo 12 meses después de la reincorporación	10	1	11	8	5	11
Tasa de reincorporación al trabajo tras la baja	90,9%	33,33%	78,57%	80,00%	100,00%	73,33%

En la organización todas las personas disfrutan de los mismos derechos, y el derecho a la conciliación es una necesidad para muchos de ellos, así como una petición cada vez más generalizada por parte de la población activa en general y, por tanto, no pasa desapercibida para la organización. Las personas de la organización pueden adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de las posibilidades que en cada momento tenga la organización, siempre y cuando se respete la jornada en cómputo semanal/anual, según los casos, todo ello en los términos y con el alcance previsto en los convenios colectivos o la normativa laboral de aplicación.

4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades

En la organización sabemos desde nuestros orígenes, que sin una sólida base de principios que den soporte a las distintas propuestas de valor que ofrecemos a la sociedad, no es posible mantener unas relaciones basadas en la confianza entre las personas y en el desempeño profesional.

La confianza en nuestra conducta, anclada en nuestros valores, nos compromete y nos es exigible a todas las personas con independencia de la función o posición que ocupemos en la Organización.

Actualmente, en INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L. estamos en fase de implantación del plan. La nueva mesa de negociación se constituyó en noviembre de 2024 y se encuentran en curso las negociaciones de las medidas correspondientes. Cabe destacar que ya están aprobados y en vigor los documentos relativos al diagnóstico y auditoría retributiva, así como el protocolo de actuación frente a todas las modalidades de acoso.

En INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION S.L., la comisión de negociación del plan de igualdad se constituyó en diciembre de 2024. Al igual que en INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L., se están negociando las medidas del plan, y ya están en vigor los documentos relativos al diagnóstico y auditoría retributiva y el protocolo de actuación frente a todas las modalidades de acoso.

Como Organización, se apuesta por una cultura basada en valores compartidos, desarrollada sobre los principios de respeto mutuo y esfuerzo eficaz. En este sentido, se hace necesario el respeto a la cultura de cada país y comunidad, así como, fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas. De ahí que otorgue importancia al mantenimiento de un entorno de respeto mutuo, escucha y diálogo permanente, prestando especial atención a la consecución de los objetivos en materia de género y a la inclusión de las personas con capacidades diferentes.

Se valora a las personas por sus competencias y experiencia, queriendo evitar posibles sesgos discriminatorios que, a veces, de forma inconsciente, se pueden aplicar en los procesos de selección.

En 2024 formaban parte del equipo 4 personas con discapacidad, 3 en INDUSTRIAS CÁNDIDO HERMIDA,S.L. y 1 en INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION S.L.

4.8. Desconexión digital

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88, regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Recoge, también, la obligación de la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, de elaborar una política interna dirigida a los mismos, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tendrán que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal, sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, la norma establece que se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora, siempre que esté vinculado al uso de herramientas tecnológicas. Actualmente la organización está trabajando para cumplir todos los requerimientos recogidos en la citada ley.

En su propósito de mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable, la organización dispone de medidas específicas de flexibilidad en materia sociolaboral que velan por el bienestar personal de sus trabajadores/ as, fomentando la conciliación de su vida profesional y personal o familiar y el respeto a los horarios de trabajo. Esto se gestiona de manera individualizada en cada equipo de trabajo y atendiendo a las necesidades personales y de la Sección según las previsiones de los convenios colectivos que son de aplicación en cada empresa.

4.9. La formación, clave en el desarrollo del talento

La formación motiva a las personas, y permite atraer y fidelizar el talento, además de tratarse de un factor que influye en la calidad de nuestro trabajo.

Continuamos considerando que la formación como uno de los pilares básicos para el desarrollo profesional del equipo ya que nos otorga un valor diferencial como empresa. La formación de las personas se contempla como una inversión, y no como un gasto. El conocimiento de la plantilla es el mayor capital de la empresa y se encuentra en evolución continua. La globalización de los mercados y la eclosión de nuevas tecnologías exigen, hoy en día, una inversión continua en el recurso más importante de la Organización.

La formación en la organización se planifica, organiza y ejecuta en función de los puestos actuales o previstos, una vez detectada su necesidad y/o conveniencia. Las acciones formativas se clasifican en dos grandes ámbitos: formación en prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

En el año 2023, el número de horas totales de formación asciende a 2274 horas, de ellas una parte corresponde con formación de prevención.

EMPRESA	CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CH CONSTRUCTORA	II Titulado Superior		4	4
	III Jefe Secc. Org. 1ª	16		16
	III Titulado Medio	4		4
	V Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª	10		10
	VI Técnico de Organización		268	268
Total CH CONSTRUCTORA		**30**	**272**	**302**
GRUPO CH	1 Titulado/a grao superior	8	3	11
	10 Auxiliar		4	4
	2 Titulado/a grao medio	81	26	107
	7 Oficial de segunda	1		1
	7 Telefonista ou recepcionista cun idioma		1	1
	8 Oficial de primera	12		12
	9 Auxiliar especialista de oficina técnica		16	16
Total GRUPO CH		**102**	**50**	**152**
INAVAL	2 Técnicos de Grado Medio	8		8
	4 Encargado	16		16
	5 Delineante 2ª		4	4
	5 Profesional Siderúrgico 1ª	108		108
	5 Profesional Siderúrgico 2ª	128		128
	6 Profesional Siderúrgico 3ª	97	24	121
	7 Peón	43	12	55
Total INAVAL		**400**	**40**	**440**
INDUCA	I Directores y Licenciados	32	29	61
	II Perito	17	21	38
	IV Encargado	16		16
	V Delineante	18	9	27
	V Oficial de Primeira Oficio	152		152
	V Oficial de Primera Administrativo	4		4
	V Oficial de Segunda Administrativo		4	4
	V Oficial de Segunda de Oficio	529	9	538
	VI Auxiliar Analista	49	11	60
	VI Ayudante de Oficio	140		140
	VII Peón	328	12	337
Total INDUCA		**1285**	**95**	**1380**
Total general		**1817**	**457**	**2274**

En el año 2024, el número de horas totales de formación asciende a 2603 horas, de ellas una parte corresponde con formación de prevención.

EMPRESA	CATEGORIA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CH CONSTRUCTORA	III Jefe Secc. Org. 1ª		60	60
	IX Oficial de 2ª de oficio	66		66
	V Jefes de Seccion de Organizacion Cientifica del Trabajo de 2ª		60	60
	VI Tecnico de Organización	8	68	76
Total CH CONSTRUCTORA		**74**	**188**	**262**
GRUPO CH	1 Titulado/a grao superior	155	49	204
	10 Auxiliar	1		1
	2 Titulado/a grao medio	52	57	109
	2 Xefe/a superior		4	4
	6 Oficial de primeira		99	99
	7 Oficial de segunda	10		10
	8 Oficial de primeira	1		1
	9 Oficial de segunda	34		34
Total GRUPO CH		**253**	**209**	**462**
INAVAL	2 Técnicos de Grado Medio	6		6
	4 Encargado	16		16
	5 Delineante 2ª	6		6
	5 Profesional Siderúrgico 1ª	30		30
	5 Profesional Siderúrgico 2ª	198		198
	6 Profesional Siderúrgico 3ª	152	36	188
	7 Peón	184	34	218
Total INAVAL		**592**	**70**	**662**
INDUCA	I Directores e Licenciados	109		109
	II Perito	7	33	40
	III Xefe de Primeira Administrativo**	10		10
	IV Encargado	18		18
	V Delineante	26	37	63
	V Oficial de Primeira Oficio	146	6	152
	V Oficial de Primera Admtvo.	4		4
	V Oficial de Segunda de Oficio	380	33	413
	VI Auxiliar Analista	7	1	8
	VI Axudante de Oficio	107	9	116
	VII Peón	266	18	284
Total INDUCA		**1080**	**137**	**1217**
Total general		**1999**	**604**	**2603**

4.10. Medidas para promover el empleo

A nivel interno, la organización apuesta por la estabilidad en el empleo, contando un porcentaje muy mayoritario de la plantilla con contrato indefinido, y por fomentar y procurar la promoción interna como la mejor forma de impulsar el crecimiento de las personas y de la propia Organización.

Con el fin de promover el empleo y facilitar la integración laboral de las personas que están estudiando, y en el marco de la política de captación de talento, en los últimos años se han suscrito convenios con universidades y centros de formación profesional.

Continuamos participando en mesas de debate con otras organizaciones, centros formativos y la Administración Pública.

Se sigue impulsando la formación dual en las diversas fábricas de la Organización.

Continuamos acogiendo en nuestra empresa a estudiantes de diferentes titulaciones para la realización práctica de su proyecto de fin de grado y fin de máster. Así como la Formación en los Centros de Trabajo (FCT) que favorecen la práctica de estudiantes de Formación Profesional (FP) y diversas colaboraciones con universidades y centros formativos para ampliar la formación práctica de los estudiantes mediante becas.

ALUMNOS ASOCIADOS A BECAS			
TIPO BECA	**EMPRESA**	**ESTUDIOS**	**Nº ALUMNOS**
DUAL	INDUCA	CICLO SUPERIOR DISEÑO Y AMUEBLAMIENTO	2
DUAL	INDUCA	CICLO SUPERIOR TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	1
FCT	INDUCA	CICLO MEDIO CARPINTERÍA Y MUEBLE	3
FCT	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR ADMINISTRACION DE SISTEMAS INFORMATICOS EN RED	1
FCT	INAVAL	CICLO SUPERIOR CONSTRUCCIONES METÁLICAS	1
FCT	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1
FCT	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR INSTALACIONES ELECTRICAS Y AUTOMÁTICAS	1
FCT	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR MECATRÓNICA INDUSTRIAL	1
FCT	CONSTRUCTORA	CICLO SUPERIOR PROYECTOS DE EDIFICACIÓN	1
FUAC	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS EN RED	1
FUAC	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR DESARROLLO DE APLICACIONES MULTIPLATAFORMA	1
FUAC	GRUPO CH	CICLO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	2
FUAC	CONSTRUCTORA	CICLO SUPERIOR PROYECTOS DE EDIFICACIÓN	1

FUAC	INAVAL	GRADO INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO	1
FUAC	INDUCA	GRADO INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO	3
FUAC	GRUPO CH	GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	1
FUAC	INDUCA	CICLO SUPERIOR FABRICACIÓN MECÁNICA	1

4.11. Fomento de la cultura preventiva

La prevención de riesgos laborales continúa siendo una prioridad que no caduca y que asume toda la organización, de la misma manera que está integrada en todos los ámbitos del proceso productivo. Es necesaria la participación y cooperación de todas las personas para continuar mejorando en la prevención de riesgos laborales en toda la Organización.

Dentro de las empresas que conforman el **GRUPO CANDIDO HERMIDA** no se han detectado riesgos de lesión con grandes consecuencias, para llevar a cabo esta análisis se dispone de una identificación y evaluación de los riesgos por cada una de las empresas y centro de trabajo tal como se define en el procedimiento interno “P-PRL-12_EVALUACIÓN DE RIESGOS”.

- CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA: Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 25/01/2024
- GRUPO CANDIDO HERMIDA: Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 26/01/2024
- INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA:
    - Centro de Trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Av. Bernardo Romero, P.G2 Sector III, 15570 Narón:
        - Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 15/01/2024 (elaborado SPP, espacialidades asumidas) y del 29/02/2024 (elaborado SPA, espacialidades asumidas)
    - Centro de Trabajo Lugar O Calvario s/n, Loira, 15542 Valdoviño:
        - Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 15/01/2024 (elaborado SPP, espacialidades asumidas) y del 29/01/2024 (elaborado SPA, espacialidades asumidas)
    - Centro de Trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Rua Toneleiros, P. F-12, 15573 Narón:
        - Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 27/01/2023 (elaborado SPP, espacialidades asumidas) y del 09/02/2024 (elaborado SPA, espacialidades asumidas)
    - Centro de Trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Rua Panadeiros, Parcela F10. 15578. Narón:
        - Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 25/01/2023 (elaborado SPP, espacialidades asumidas) y del 29/02/2024 (elaborado SPA, espacialidades asumidas)
- INAVAL:
    - Centro de Trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Rua Panadeiros, Parcela F11-F10. 15578. Narón: Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 07/10/2024
    - Centro de Trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, C/Arrieiros, Parcela D1. 15578. Narón: : Se dispone de una evaluación con fecha de actualización el 08/09/2023

Por otro lado, en los centros de trabajo temporales (Obras de Construcción), se recoge la identificación de peligros en el Plan de Seguridad y Salud (PSS) o en el Documento de Gestión Preventiva de Obra (DGPO), por cada obra.

Una vez identificados se procede a elaborar la planificación preventiva por cada una de las empresas y centros de trabajo, donde se establecen acciones, recursos necesarios y plazos para eliminar o reducir los riesgos identificados.

En 2024 no se han registrado ningún fallecimiento resultante de una lesión por accidente laboral, pero se han materializado un total de 35 accidentes catalogados como leves. Respecto a enfermedades profesionales, no se ha detectado ningún caso.

	HOMBRES 2023	MUJERES 2023	TOTAL 2023	HOMBRES 2024	MUJERES 2024	TOTAL 2024
Accidentes con baja	42	4	46	27	2	29
Accidentes sin baja	16	0	16	6	0	6
Recaídas	3	0	3	0	0	0
Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	0	0

Los accidentes laborales indicados en la tabla superior se desglosan por cada una de las empresas del siguiente modo.

Año 2023

	CH CONSTRUCTORA	GRUPO CANDIDO HERMIDA	INDUCA	INAVAL
Accidentes con baja	0	1	41	20
Cantidad horas trabajadas	37770	78573	778385	190194
Tasa por cada 1.000.000 h trabajadas	0	13	53	105

Año 2024

	CH CONSTRUCTORA	GRUPO CANDIDO HERMIDA	INDUCA	INAVAL
Accidentes con baja	0	1	20	8
Cantidad horas trabajadas	36520	80344	629970	184426
Tasa por cada 1.000.000 h trabajadas	0	996	8203	3340

De los accidentes laborales materializado las principales tipos de lesiones son los siguientes por cada una de las empresas:

- CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA: No se han materializado accidentes
- GRUPO CANDIDO HERMIDA: “011 Lesiones superficiales”
- INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA: “011 Lesiones superficiales”
- INAVAL: “011 Lesiones superficiales”

Dentro de las actividades relacionadas con la ergonomía y contando con la colaboración del personal de los servicios médicos y con expertos externos, destaca el análisis a nivel ergonómico de las tareas con carácter más manual, que se complementa con formación a las personas en educación postural.

La actividad preventiva se canaliza a través del Servicio de Prevención Ajeno, salvo para INDUSTRIA CANDIDO HERMIDA, S.L. que se dispone de un servicio de prevención propio. El SPP está conformado por 4 personas con formación en prevención de riesgos laborales de nivel superior y que poseen dos de las 3 especialidades preventivas (seguridad industrial y ergonomía y psicosociología aplicada).La especialidad técnica de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud la asume el SPA.

Al mismo tiempo cuenta con otro personal, ubicado en diferentes departamentos, con formación básica, intermedia y superior, que apoya y colabora en las tareas asignadas al servicio de prevención, así como otras personas con nivel superior designadas específicamente para funciones preventivas.

El enfoque en la gestión de la prevención se centra en la observación de los comportamientos seguros de la Organización, lo que supone un avance hacia un tipo de prevención más activa y con mayor grado de implicación de la plantilla.

Periódicamente se realizan observaciones cruzadas de los diferentes comportamientos en todas las plantas y secciones, lo que permite valorar el grado de implantación del sistema de prevención y planificar medidas de mejora útiles para reducir las situaciones de riesgo.

Se constata una tendencia positiva en la evolución de esa cultura preventiva, que requiere de perseverancia y refuerzo de los comportamientos seguros para su consolidación.

4.11.1. Trabajadores que no son personas trabajadoras del Grupo Cándido Hermida

En 2024 no se han registrado ningún accidente laboral por parte de trabajadores que no pertenecen al **GRUPO CANDIDO HERMIDA**.

4.12. Actividades seguras

Siguiendo en la línea de que la seguridad y la salud laboral debe ser compartida necesariamente por todas las personas, es indispensable, por tanto, que las empresas que acceden a los diferentes centros de la Organización lo hagan siguiendo los mismos estándares de seguridad que maneja el personal propio.

Para facilitar y asegurar que todo el personal que accede conozca los riesgos existentes en nuestras instalaciones y el modo de actuación en caso de que se produjese una emergencia, se hace traslado a las empresas intervinientes del “MODELO GCH. MANUAL CENTROS DE TRABAJO CÁNDIDO HERMIDA”, en los centros de trabajo fijos, y del “Plan de Seguridad y Salud (PSS), Documento de Gestión Preventiva de Obra (DGPO), o documento equivalente”, en los centros de trabajo temporal (obras). El mencionado traslado de información se realiza a través de una plataforma de gestión documental CAE, donde en función de la actividad a realizar se solicita a cada empresa interviniente distintos registros de formación, protocolos en los aptos médicos, entregas de EPI´s…, que deberán encontrarse correctamente validados previo al acceso a los centros de trabajo.

En aquellas actividades donde se identifiquen riesgos de especial peligrosidad, se realizan reuniones de coordinación dirigidas por un Técnico Superior de PRL de Cándido Hermida. Las medidas preventivas establecidas en dichas reuniones quedan reflejadas en el correspondiente “Permiso de Trabajo”.

A lo largo de 2024 no se han identificado incumplimientos de la normativa desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo que ponga en peligro a todas las partes interesadas involucradas en el desarrollo de nuestra actividad

A lo largo de 2024, además de esta formación de acogida, se ha impartido formación en diferentes temáticas de seguridad y salud, entre las que figuran las siguientes:

- C.4 - Operarios en trabajos de soldadura y oxicorte
- C.8 - Operarios en actividades de tratamientos superficiales de las piezas de metal: desengrasado, limpieza, decapado, recubrimiento, pintura
- C.9 - Operarios en actividades de premontaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fábricas
- Capacitación de OSHA para la industria de la construcción
- Capacitación para el manejo y uso seguro de gúas puente/pórtico
- Construction Industry Training Board – CITB
- Fontanería e instalaciones de climatización
- Formación apilador y transp eléctrica (Tipo 1)
- Formación de acogid Sistema Integrado de Gestión CH Constructora, S.L.
- Formación PRL según puesto de trabajo
- Instalación de elementos de carpintería de madera y mueble
- Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica
- Lntra Awards Level 1 Award in Health and Safety in a Construction Environment
- Nivel Básico de Prevención (60h)
- Operador de Carretillas de Manutención hasta 10000 kg . Norma UNE 58451:2016. Tipo 4
- Operador de Carretillas de Manutención hasta 10000 kg . Norma UNE 58451:2016. Tipo 4
- Formación Alturas
- Operador de puente grúa y polipastos

4.13. Comité de seguridad y salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. La plantilla está representada en este comité para las siguientes sociedades:

INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION, S.L

- Desde junio del 2021 se dispone de comité de seguridad y salud en el centro de trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Rua Panadeiros, Parcela F11-F10. 15578. Narón – Comité S y S
- Desde julio del 2023 se dispone de delegado de prevención en el centro de trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, C/Arrieiros, Parcela D1. 15578. Narón (Plantilla media 13 trabajadores/as)

INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L.

- Desde octubre del 2019 se dispone de comité de seguridad y salud en el centro de trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Av. Bernardo Romero, P.G2 Sector III, 15570 Narón.
- Desde diciembre del 2019 se dispone de comité de seguridad y salud en el centro de trabajo Lugar O Calvario s/n, Loira, 15542 Valdoviño.
- Desde mayo del 2019 se dispone de delegado de prevención en el centro de trabajo Pol. Ind. Río do Pozo, Rua Toneleiros, P. F-12, 15573 Narón
- Desde abril de 2022 se dispone de delegado de prevención en el centro de trabajo en Po. Ind Río do Pozo, calle Panadeiros Narón

4.14. Auditorías

Una de las sociedades que forma el grupo (CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA S.L) cuenta con un sistema propio de gestión seguridad y salud laboral, siguiendo los requisitos establecidos en la norma de referencia internacional UNE-EN ISO 45001:2023, por lo que se llevan a cabo auditorías anuales por una entidad externa acreditada por ENAC que verifica el cumplimiento de la normativa de prevención y que sirven también para valorar la eficacia de la gestión del servicio y la integración de la prevención en la empresa.

Por otro lado, bianualmente INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA, S.L. realiza auditorías legales de su sistema de prevención de riesgos laborales para verificar el cumplimiento de la normativa de prevención,

que sirven también para valorar la eficacia de la gestión del servicio y la integración de la prevención en la empresa, la última realizada fue en 02/02/2024.

4.15. Beneficios sociales

Con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo cómodo y agradable, ponemos a disposición de nuestra plantilla diversas iniciativas que contribuyen al bienestar y calidad de vida laboral:

- Disponemos de zonas de esparcimiento equipadas con máquinas de vending, y la propia plantilla organiza eventos lúdicos durante la Navidad, promoviendo la integración y el disfrute en el ambiente laboral.
- Contamos con salas específicas en nuestras naves destinadas al servicio de comedor, equipadas con electrodomésticos que facilitan el acceso a un espacio adecuado para la alimentación durante la jornada.
- En el portal de la plantilla se ofrecen diversas promociones de comerciantes locales, que incluyen beneficios económicos en la compra de productos y servicios, tales como ofertas en concesionarios de coches, ópticas y servicios odontológicos, entre otros.
- Para el personal de montaje que realiza desplazamientos internacionales, la empresa ha contratado una póliza de asistencia en viaje. Esta cobertura está diseñada para atender cualquier contingencia durante el traslado, ofreciendo asistencia 24 horas en casos de pérdida de enlace, necesidad de alojamiento, entre otros imprevistos.

En cuanto a los complementos por incapacidad temporal, se sigue lo establecido en los convenios colectivos de aplicación. Además, se cuenta con pólizas de seguros que cubren accidentes y responsabilidad civil, garantizando una protección integral a nuestras personas trabajadoras.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso por crear un entorno laboral seguro, cómodo y propicio para el desarrollo personal y profesional de toda la plantilla.

5. NUESTRO COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

5.1. Gestión ambiental, un recurso imprescindible

GRUPO CANDIDO HERMIDA cuenta con un sistema propio de gestión ambiental, siguiendo los requisitos establecidos en la norma de referencia internacional UNE-EN ISO 14001:2015, que regula los sistemas de gestión medioambiental.

El equipo directivo establece y desarrolla su política, entendiendo como tal el conjunto de directrices y objetivos generales que guían las actuaciones de la empresa en relación con la protección del medio ambiente. Para ello asume una serie de compromisos basados en el cumplimiento de los requisitos legales ambientales; la prevención y el control de la contaminación, mediante la aplicación de las mejores técnicas disponibles; la prevención de los riesgos ambientales; la formación y sensibilización de todos los integrantes de la Organización; y, por supuesto, la creación de canales de comunicación con las partes interesadas.

Además, ha optado por la certificación externa de su sistema de gestión ambiental de manera que un organismo independiente audita anualmente todos los centros de trabajo, verificando que sus prácticas ambientales están alineadas con esta norma.

5.2. Gestión del riesgo

La organización interactúa con los grupos de interés con el fin de identificar a las comunidades y a las organizaciones que se ven afectadas, o que pueden percibirse como afectadas, por su actividad

empresarial. Cada centro continúa identificando a estos colectivos, considera su relevancia, y definiendo sus necesidades y expectativas respecto al comportamiento ambiental de la empresa.

En el año 2024 los aspectos ambientales significativos son:

- La generación de los siguientes residuos:
  - ✓ Madera y generación de serrín y viruta
  - ✓ Recortes de madera y tablero
  - ✓ Envases vacíos plásticos contaminados
  - ✓ Sólido contaminado
  - ✓ Adhesivos y sellantes
  - ✓ Aguas de cabina de barnizado
  - ✓ Aerosoles vacíos
  - ✓ Residuos de construcción y demolición (RCD´s)
  - ✓ Absorbentes contaminados
  - ✓ Escoria Laser
  - ✓ Palets de madera
  - ✓ Polvo de pintura
  - ✓ Plástico de embalaje
- La generación de emisiones:
  - ✓ Soldadura
  - ✓ Línea de lacado
- Y de los siguientes consumos:
  - ✓ Sellantes
  - ✓ Material de embalaje
  - ✓ Tubo metal
  - ✓ Barnices
  - ✓ Electricidad
  - ✓ Gas natural
  - ✓ Gasoil

5.3. Uso sostenible de los recursos

Los aspectos ambientales que pueden ser relevantes en el desempeño de la actividad de la organización son cuantificados en cada centro de trabajo mediante indicadores que permitan monitorizar su desempeño.

5.4. Materias primas

GRUPO CANDIDO HERMIDA continúa utilizando madera procedente de explotaciones forestales gestionadas adecuadamente, y solicitando y gestionando la documentación que acredita el origen de cada una de las compras.

De esta manera, evita el comercio de madera o productos de madera aprovechada que no cumpla la legislación aplicable de acuerdo con el Reglamento (UE) Nº995/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece las obligaciones de los agentes que comercializan madera y sus productos. Además, y de forma voluntaria, ha certificado externamente su sistema de diligencia debida, de acuerdo con el reglamento mencionado, como garantía de indicador de transparencia.

GRUPO CANDIDO HERMIDA cumple también con los requisitos PEFC (Program for Endorsement of Certification Systems) y FSC (Forest Stewardship Council) en la cadena de custodia de la madera certificada consumida en sus fábricas.

De acuerdo con las categorías de madera controlada que establece FSC, **GRUPO CANDIDO HERMIDA** evita cualquier fuente controvertida de madera y está incrementando progresivamente los volúmenes de compra de madera certificada FSC/PEFC, en la medida en que está disponible en el mercado.

Cabe indicar que no se dispone de información de que los materiales utilizados sean renovables por lo los datos expuestos a continuación se indican como si todos fueran no renovables.

Año 2023

MATERIAS PRIMAS (GRI 301)		CANTIDAD			
		INAVAL	BERNARDO	TONELEIROS	VALDOVIÑO
Madera	Madera procedente de fuentes seguras			175,339 kg	41 m^3
	Madera PEFC			432,726 kg	
	Madera FSC			2491,013 kg	
	Acetonas		8576 kg		
	Pinturas y Barnices		102666,54 kg	1083,22 kg	80497,65 kg
	Disolventes			684 l	
	Sellantes			2551,29 l	
	Pintura en polvo		5475,24 kg		
	Gases soldadura y láser	87017,66 m^3			
Embalaje	Cartón		27519,24 kg		14301,48 Ud
	Plástico		27212,68 kg	78000 kg	30125,63 Ud
Metal	Chapa metal		186992,7 m^2		
	Tubo		9357,54 m		

Año 2024

MATERIAS PRIMAS (GRI 301)		CANTIDAD			
		INAVAL	BERNARDO	TONELEIROS	VALDOVIÑO
Madera	Tablero		91864 m^2	--	72737 m^3
	Pinturas y Barnices		69.531 kg	1813 kg	61321,77 kg
	Disolventes			1183 l	
	Sellantes			5783 l	
	Madera FSC		1059,622 m^3	--	1241,084 m^3
	Madera FSC Controlled Wood		10,055 m^3	--	0,983 m^3
	Madera PEFC		144,787 m^3	--	6,743 m^3
	Madera no certificada		88,945 m^3	--	3,513 m^3
	Gases soldadura y láser	94623,78 m^3			
Embalaje	Cartón	10 kg			67781,55 Kg (Induca)
	Plástico				28575,4 Kg (Induca)
	Palets				149387,5 Kg (Induca)
	Metal				5935 Kg (Induca)
Oficina	Papel	1833 kg	1437 kg	357 kg	709 kg

5.5. Energía

En el proceso industrial se consume principalmente energía térmica y energía eléctrica.

El consumo de energía térmica está asociado a los procesos de secado de las piezas lacadas.

Por otra parte, el consumo de energía eléctrica que está asociado a los procesos de fabricación del mobiliario se localiza en diferentes etapas y con diferentes intensidades dependiendo del tipo de producto a fabricar.

Cabe indicar que todo el consumo de energía disponible no pertenece a fuentes renovables.

Para pasar todo a GJ se parte de los siguientes datos:

- Gasoil: 43 GJ /t gasóleo. Fuente: Informe inventario GEI 1990-2022 (Edición de 2024)

Año 2023

GESTIÓN DE LA ENERGÍA1 (GRI 302)	CANTIDAD (GJ)		
	BERNARDO	TONELEIROS	VALDOVIÑO
Consumo de gasoil	326	20,3	1650
Consumo de Gas natural	3120	162	
Consumo de energía eléctrica	10400	1450	4190

Año 2024

GESTIÓN DE LA ENERGÍA (GRI 302)	CANTIDAD (GJ)			
	INAVAL	BERNARDO	TONELEIROS	VALDOVIÑO
Consumo de gasoil	0	1064,12	21,93	2264,74
Consumo de Gas natural	2892,23	3698,9	182,98	
Consumo de energía eléctrica	2930,87	7703,55	1522,422	3153,76

5.6. Agua

Desde esta perspectiva, en las fábricas se están tomando acciones destinadas al control y a la reutilización de las aguas residuales en los procesos productivos.

Año 2023

GESTIÓN DEL AGUA (GRI 303)	CANTIDAD (m3)		
	BERNARDO	TONELEIROS	VALDOVIÑO
Procedente de red municipal	8529	270	--

Año 2024

GESTIÓN DEL AGUA (GRI 303)	CANTIDAD (m3)			
	INAVAL	BERNARDO	TONELEIROS	VALDOVIÑO
Procedente de red municipal	1871	7362	277	--

5.7. Emisiones

GRUPO CANDIDO HERMIDA. realiza el cálculo de la huella de carbono de organización correspondiente al año 2024, siendo el año base elegido por no disponer de cálculos anteriores.

La actualización del año base se realizará cuando se produzca cualquiera de las siguientes situaciones, es decir, que implique un aumento o disminución del 5% de la Huella de Carbono:

- Un cambio estructural en los límites de informe o de la organización
- Un cambio en las metodologías de cálculo o en los factores de emisión

- La detección de un error o de un número de errores acumulativos que son colectivamente sustanciales.

Los GEI considerados en el cálculo de las emisiones son aquellos que, de entre los contemplados en el Protocolo de Kyoto, son generados por la actividad que **GRUPO CANDIDO HERMIDA** desarrolla. Estos son: dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4), óxido nitroso (N_2O) y, además, los hidrofluorocarbonos (HFC) y el hexafluoruro de azufre (SF_6) asociados a las fugas de gases refrigerantes. El trifluoruro de nitrógeno (NF_3) y los perfluorocarbonos (PFC) han entrado en el alcance del estudio; sin embargo, no se han incluido en las tablas de flujos de emisión del reporte al haberse consumido ninguna cantidad en la actividad de **GRUPO CANDIDO HERMIDA.**

Para el cálculo se utilizan los factores de emisión otorgados por la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES A LA ATMÓSFERA (GRI 305)		CANTIDAD (Tn CO_2eq) 2023	CANTIDAD (Tn CO_2eq) 2024
Emisiones CO_2	Alcance 1	189,3143	249,453
	Alcance 2	892,50768	1.448,234

5.8. Residuos

El 84,7 % del volumen total de los residuos producidos en las plantas son considerados residuos no peligrosos y su porcentaje de valorización se mantiene en unas cuotas muy elevadas.

Los residuos producidos, caracterizados como peligrosos, suponen apenas el 15,3 % del total. Su propia naturaleza y los tratamientos que los gestores finales aplican a estos residuos, no nos permite por el momento valorizar más allá de estos residuos generados.

Los residuos de restos de madera y los residuos mezclados de construcción y demolición, cuantitativamente constituyen los principales residuos generados en las fábricas. En la actualidad, estos residuos están siendo mayoritariamente valorizados fuera de las instalaciones.

GRUPO CANDIDO HERMIDA mantiene la búsqueda activa de alternativas de gestión que mejoren a las actuales, como la valorización material de los residuos con mayor generación.

RESIDUOS (GRI 306)	CANTIDAD 2023			CANTIDAD 2024		
	INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION	INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA	CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA	INAVAL INGENIERIA Y HABILITACION	INDUSTRIAS CANDIDO HERMIDA	CANDIDO HERMIDA CONSTRUCTORA
Peligrosos	49320 kg	150023 kg	--	43441 kg	159579 kg	1000 Kg
No peligrosos	299785 kg	1206035 kg	207000 Kg	208220 kg	650541 kg	271000 Kg

5.9. Un futuro sostenible

En INAVAL, se busca reducir en al menos un 5 % la generación de residuos de madera. Por su parte, INDUCA tiene como objetivo, entre otros, disminuir en un 5 % el consumo de acetona o en un 20 % la cantidad de residuos de envases plásticos contaminados.

5.10. Protección de la biodiversidad

La superficie ocupada por las instalaciones e infraestructuras gestionadas por GRUPOCANDIDO HERMIDA no están sujetas a ninguna figura legal de protección.

6. COMPROMISO ÉTICO Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La ética y el cumplimiento de las normas son pilares sobre los que se asientan la actividad empresarial de la Compañía.

Esto obliga a actuar con la máxima integridad en el desempeño de las obligaciones y compromisos adquiridos, así como en las relaciones y colaboraciones con grupos de interés.

Actuar con responsabilidad en la gestión y cumplir con las obligaciones fiscales, asumiendo el compromiso de transparencia y colaboración con las administraciones tributarias correspondientes, constituye la principal línea de actuación.

El sistema de planificación de recursos (ERP) integrado y de gran solidez, junto a la segregación de funciones, son fundamentales para evitar y mitigar el riesgo de fraude. Auditorías internas, controles operativos internos y controles informáticos, completan de forma general, la guía de actuación promovida por la Dirección.

6.1. Ética, derechos humanos y cumplimiento

La organización comparte la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y vela por su cumplimiento a nivel corporativo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en sus 30 artículos una serie de disposiciones relativas a los Derechos Humanos considerados básicos. Estos Derechos Humanos son de aplicación a todos los seres humanos sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. El respeto de los derechos humanos es un principio esencial. La organización vela por el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones que le son aplicables en cada uno de los países donde desarrolla su actividad.

Por otro lado, cumple rigurosamente con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En aras de dotar a la organización de controles efectivos para el respeto a los derechos fundamentales y la legalidad vigente, en el año 2024 se procedió a la implantación de un Sistema Interno de Información (canal de denuncias) en virtud de lo establecido en 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. Este sistema implica la obligación de la organización de tratar las informaciones recibidas con la máxima confidencialidad y establece canales anónimos para que las personas puedan informar libremente sobre aquellas conductas ilícitas, o la mera sospecha de que se puedan estar produciendo las mismas. Asimismo, se establece la prohibición de establecer represalias por la facilitación de cualquier información y se establece un régimen sancionador para aquellos supuestos en que se utilicen los canales establecidos de mala fe.

Asimismo, la organización ha formalizado y documentado este sistema mediante diversos instrumentos publicados en la web https://taleso.es/es/candidohermida/. Se dispone del “Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias)”, adaptado a la Ley 2/2023; del “Procedimiento del Sistema Interno de Información”, aprobado el 12 de agosto de 2024 y en vigor desde el 27 de septiembre de 2024; y de la “Política y Principios Generales del Sistema Interno de Información”, aprobada el mismo 12 de agosto de 2024. Además, se han establecido formalmente las designaciones de las personas responsables de llevar a cabo las funciones atribuídas al Responsable de Compliance.

En el ejercicio 2024 se ha recibido una denuncia por vulneración de derechos fundamentales cuya tramitación judicial esta en curso en el momento de cierre de este informe.

6.2. Corrupción, soborno y blanqueo de capitales

La organización manifiesta el apoyo y respeto a los principios contemplados en el convenio de las Naciones Unidades contra la corrupción y el soborno y se compromete a luchar contra la corrupción en todas sus

formas. En consonancia, todas las personas trabajadoras de la organización deberán regirse por un comportamiento ético, honrado e intachable.

El cumplimiento de la normativa vigente es una prioridad para preservar la reputación de la empresa y asegurar la honesta consecución de sus objetivos empresariales.

En la actualidad no existen expedientes abiertos por corrupción y soborno ni ante estas asociaciones ni ante tribunales.

La organización rechaza de forma inequívoca el blanqueo de capitales y la comisión de delitos o fraudes.

En cuanto a la prevención, cabe destacar el establecimiento de unas pautas de actuación comunes, éticas, honestas y socialmente responsables de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la empresa.

7. SOCIEDAD

En el 2024 colaborando con proyectos promovidos por distintas administraciones locales y regionales, por la comunidad académica, por distintos colegios profesionales, y también por entidades y asociaciones sin ánimo de lucro.

Los principales proyectos en los que participamos están relacionados con el desarrollo de la formación en el sector.

Seguimos formando parte activa de las asociaciones más relevantes del sector y de la cadena de valor de la madera, así como de otras asociaciones empresariales de carácter transversal.

7.1. Proyectos

En el 2024, se ha continuado trabajando en diferentes proyectos para contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos. Ya se menciona en el apartado 4.10 de este Informe las diferentes asociaciones que tenemos con universidades, FP, etc. En cuanto a promoción laboral.

7.2. Patrocinios

Durante el 2024 no se han llevado a cabo patrocinios.

7.3. Cadena de valor

Los proveedores de materias primas son una parte fundamental en la cadena de valor que finaliza con el servicio al cliente. La organización es rigurosa a la hora de seleccionarlos, y puede decir que mantiene con muchos una relación estable y basada en la confianza, tanto entre las personas como en su profesionalidad, con el fin de garantizar un buen servicio, precios adecuados y alta calidad de los productos.

Cabe indicar que las subcontratas es otra parte importante en el desarrollo de nuestra actividad, desde en el propio proceso productivo, como en la logística o el montaje final.

Cabe indicar que nuestra cadena de valor se tienda a que se encuentre en la comunidad de Galicia, apostando por proveedores y subcontratas locales, salvo en el caso de subcontratas de montaje en obra debido a la localización de las obras.

CADENA DE VALOR	VALOR MONETARIO (BASE IMPONIBLE 2023)	PORCENTAJE DE UBICACIÓN DE CADENA DE VALOR EN GALICIA
Proveedores materias primas	23.102.886,43 €	54,07%
Proveedores servicios	6.672.859,30 €	30,49%
Subcontratas	18.279.704,79 €	53,30%

CADENA DE VALOR	VALOR MONETARIO (BASE IMPONIBLE 2024)	PORCENTAJE DE UBICACIÓN DE CADENA DE VALOR EN GALICIA POR BASE IMPONIBLE
Proveedores materias primas	22.891.090,10 €	54,79 %
Proveedores servicios	6.186.110,26 €	33 %
Subcontratas	10.472.833,66 €	45,1 %

7.3.1. Criterios de selección

La selección de los proveedores se lleva a cabo teniendo en cuenta mecanismos objetivos e imparciales que atienden a la disponibilidad de productos necesarios, calidad, servicio, colaboración y aportación. Se realiza también una búsqueda activa de proveedores que se adapten a diferentes necesidades y aplicaciones que nuestros clientes nos demandan.

Existe un alto grado de integración entre el equipo de compras, oficina técnica y producción, lo que posibilita la realización de análisis, la identificación de necesidades y el desarrollo de las mejoras requeridas por el mercado y el producto.

Los mecanismos de definición de estándares se basan en la formación y la supervisión de todos los departamentos implicados.

Cabe destacar la máxima exigencia de la organización por eliminar cualquier trato de favor que no esté respaldado por cualidades profesionales diferenciadas. Igualmente, ninguna empresa obtendrá un beneficio en la relación si intenta ganarse el favor de la compañía por métodos diferentes a lo estrictamente profesional.

Hasta la fecha, las organizaciones del grupo no realizan auditorías internas a sus proveedores, en la medida en que entiende como adecuadas y suficientes las políticas internas de contratación y evaluación del desempeño de los mismos en los términos incluidos en el presente informe.

7.3.2. Servicio centralizado de compras

En cuanto a la compra de materiales de los distintos centros de trabajo, se ha apostado por un servicio centralizado, del que se encarga el departamento de compras.

El propósito del trabajo con acuerdo comercial (acuerdo marco) es la búsqueda de socios o aliados y conseguir las mejores condiciones, tanto en compras de productos como en servicios de valor añadido. Para ello fomenta la mejora en las oportunidades de colaboración con formación técnica y especializada para las distintas plantas. Las condiciones de los acuerdos de compras se gestionan tratando de incluir contactos con proveedor para cada centro, tarifas/descuentos, servicio posventa, garantías y formación.

8. ANEXO I: REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD. ESTÁNDARES DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, 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.

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
Modelo de Negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	SI	2	2-1 Detalles organizativos 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-7 Empleados	
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	SI	3	3-3 Gestión de los temas materiales	
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y – cómo gestiona dichos riesgos, – explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o	SI	3	3-3 Gestión de los temas materiales	

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
	internacionales de referencia para cada materia. – Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.				
Cuestiones Medioambientales	<u>Global Medio Ambiente</u> 1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	SI	Del 5.1 al 5.9	3-3 Gestión de los temas materiales	
	<u>Contaminación</u> Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	SI	5.7	3-3 Gestión de los temas materiales	
	<u>Economía circular y prevención y gestión de residuos</u> Economía circular. Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	 SI SI NO	 Del 5.1 al 5.9 5.8	 3-3 Gestión de los temas materiales 3-3 Gestión de los temas materiales / 306-2 Residuos por tipo y método de elimianción --	

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
	Uso sostenible de los recursos				
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	SI	5.6	303-5 Consumo de agua	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	SI	5.4	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	SI	5.5	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	
	Cambio Climático				
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	SI	5.7	305-1 Emisiobes directas de GEI (Alcance 1) / 305-2Emisions indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	SI	Del 5.1 al 5.9	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	SI	5.7	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Protección de la biodiversidad				
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	NO	5.10	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	NO	Del 5.1 al 5.9	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y los servicios en la biodiversidad.	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo				
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	SI	4.2	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	SI	4.2	2-7 Empleados	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a	SI	4.2	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
	tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional				
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	SI	4.3	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	SI	4.3	405-2 Relación entre el salario base y remuneración	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	SI	4.3	405-2 Relación entre el salario base y remuneración	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	SI	4.3	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Empleados con discapacidad.	SI	4.7	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	SI	4.8	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Organización del trabajo				
	Organización del tiempo de trabajo	SI	4.4	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Número de horas de absentismo	SI	4.5	403-9 Lesiones por accidente laboral	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	SI	4.6	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Salud y seguridad				
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	SI	4.11 / 4.12	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	SI	4.11	403-9 Lesiones por accidente laboral / 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	
	Relaciones sociales				
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	SI	4.13	3-3 Gestión de los temas materiales	

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	SI	4.3	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover implicaciones de los trabajadores en términos de integración consulta y participación	SI	4.13	3-3 Gestión de los temas materiales	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	SI	4.3	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
	Formación				
	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	SI	4.9	3-3 Gestión de los temas materiales	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	SI	4.9	404-1 Promedio de hors de formación al año por empleado	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	SI	4.7	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	SI	4.7	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	SI	4.7	3-3 Gestión de los temas materiales	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	SI	4.7	3-3 Gestión de los temas materiales	
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	SI	4.1	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	SI	4.1	2-23 Compromisos y políticas / 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramietno y plantear inquietudes	

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	SI	4.1	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	SI	4.1	407-7 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	SI	4.1	3-3 Gestión de los temas materiales	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	SI	4.1	409-1 Operaciones y proveeores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	SI	4.1	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	SI	6.2	2-23 Compromisos y políticas / 2-26 Mecanismos para solicitar	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	SI	6.2	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	SI	6.2	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evalauciones del impacto y desarrollo	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	SI	7.1 / 7.2	203-1 Inversisones en infraestructuras y serivicos apoyados / 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evalauciones del impacto y desarrollo	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	SI	7.1 / 7.2	203-1 Inversisones en infraestructuras y serivicos apoyados / 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evalauciones del impacto y desarrollo	

Área	Contenido	Asunto material	Apartado documento	Indicador GRI	Observaciones
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	SI	7.1 / 7.2	2-29 Enfoque para la particiapción de los grupos de interés	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	SI	7.1 / 7.2	2-28 Afiliación a asociaciones	
	Subcontratación y proveedores				
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	SI	7.3	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	SI	7.3	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Consumidores				
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	SI	4.13	416-1 Evaluación de los impactos en la seguridad y salud d elas categorías de productos o servicios	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	SI	3	416-1 Evaluación de los impactos en la seguridad y salud d elas categorías de productos o servicios / 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente / 416-2 Casos de incumplimientos relativos a lso impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y serivicios	
	Información fiscal				
	Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados.	SI	2.2	3-3 Gestión de los temas materiales	
	Subvenciones públicas recibidas.	SI	2.2	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	

NOTA: Reglamento de Taxonomía (RT): No se facilita la información requerida por el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como los reglamentos delegados publicados a la fecha de emisión del presente informe: Reglamento Delegado (UE) 2023/2139 y Reglamento Delegado (UE) 2023/2178, al no encontrarse las actividades de la organización objeto del mismo incluidas en el listado de actividades elegibles del citado RT.