



**PREMIO
RSA**
RESPONSABILIDAD
SOCIAL DE ARAGÓN
2016

INFORME PREMIO RSA 2016

Leadership in Filtration

**MANN +
HUMMEL**

1 Presentación de la organización

1 Mann+Hummel Ibérica

MANN+HUMMEL IBÉRICA es una organización industrial que suministra equipos originales de soluciones de filtración (filtros de aire, de aceite, de combustible), de ingeniería mecánica (piezas técnicas mediante procesos de inyección y soplado, conductos para aire o fluidos) y soluciones industriales de filtración (construcción, defensa, electroerosión, ferrocarril,...). Pertenece al Grupo MANN+HUMMEL con más de 60 plantas en los cinco continentes.



MANN+HUMMEL IBÉRICA realiza su actividad en Zaragoza, P.L. PLAZA, utiliza licencia y tecnología FILTERWERK MANN+HUMMEL GMBH.

Los clientes de MANN+HUMMEL IBÉRICA son los grandes fabricantes de vehículos, también ofrece sus servicios y productos a grandes empresas industriales, a otras plantas del grupo MANN+HUMMEL y a la red de ventas de recambio libre en el mercado nacional.

En el año 2015, MANN+HUMMEL IBÉRICA cumplió 50 años en España, empleó a 750 trabajadores y una facturación de 142,8 Mio. EUR. Algunos datos de interés:



2 Contacto

D. Jesús Alonso Escolar, Director de Recursos Humanos en MANN+HUMMEL IBÉRICA.
Tel. 976 28 73 00 e-mail: Jesus.Alonso@mann-hummel.com

3 Categoría en la que se presenta la empresa

MANN+HUMMEL IBÉRICA realiza su actividad con la categorización de Gran Empresa, por ello presenta su candidatura al Premio RSA 2016 dentro de la categoría de **GRAN EMPRESA**.

2 Título de la buena práctica

El presente Informe, presenta la buena práctica denominada “**Empresa saludable y deporte**”, que es el resultado de la alineación de la estrategia de la compañía y su despliegue, con las necesidades y expectativas de buena parte de los grupos de interés de MANN+HUMMEL IBÉRICA, concretamente, Accionistas, Personas y Sociedad.

Es un proyecto que recoge el espíritu de **vida saludable**, en la empresa y su entorno, referenciado al **deporte** como uno de los **principales referentes de la salud, el compromiso y la fuerza del equipo**.

Es preciso poner de manifiesto, que el desarrollo de esta buena práctica no se habría podido realizar sin la involucración de los Líderes y los Trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

3 Desarrollo de la buena práctica

1 Situación de partida

El origen de la buena práctica, como no podía ser de otra manera, proviene desde la estrategia, más concretamente de los **seis Valores corporativos**, que inspiran las directrices y los principios básicos de MANN+HUMMEL IBÉRICA para con clientes, empleados, sociedad y medio ambiente.



De esta manera y dentro del despliegue de la estrategia (Estrategia RSC 2014-2022), atendiendo a los valores Liderazgo, Trabajo en equipo y Excelencia principalmente, el Departamento de Health&Safety diseña el **Programa FIT**, que es un proyecto que reúne un conjunto de actividades para una **vida saludable** y que fundamenta sus principios en cinco pilares básicos (ver figura).



La puesta en marcha del Programa FIT, más concretamente los tres primeros pilares; “Vivir saludable”, “Estar sano” y “Mantenerse bien”, tiene un nexo de unión, así como el principal estandarte, en la práctica del “**deporte**” (en equipo, individual, asesoría para la práctica, alimentación, prevención de riesgos,...).

2 Despliegue para implantación, hitos y soluciones aplicadas.

De acuerdo con la situación de partida, actividades para una **vida saludable** y la práctica del **deporte**, se desarrolla este proyecto que se fundamenta en tres líneas de actuación:

1. **Programa FIT.** La puesta en marcha del programa se realiza de forma escalonada, atendiendo a los cinco pilares básicos. Destacamos algunas actividades:
 - Se contrata una **Plataforma on line** para los trabajadores, que de forma gratuita acceden a una página web mediante la cual pueden recabar información sobre planes de entrenamiento, consejos nutricionales, prevención de lesiones, estiramientos...

- **Convenio con la Universidad de Zaragoza** para realizar un estudio científico sobre los beneficios de estas prácticas en: empresa, trabajadores, entorno familiar y social.
- Se establece una **Consulta de atención médica** para los trabajadores, con el objeto de atender libremente cualquier patología de origen no laboral y relacionada con el deporte. Obesidad, riesgo cardiovascular, tabaquismo, alcohol,...
- Para dar más valor al proyecto y alineado con el lema de vida saludable y deporte, el comedor de la empresa instauró elegir un **menú sano bajo en calorías**.
- En el año 2015, pilotado por la empresa Zaragoza Running, se llevaron a cabo **entrenamientos y preparación física para trabajadores y familiares de MANN+HUMMEL IBÉRICA**, en el Parque José Antonio Labordeta de Zaragoza.

2. **Práctica del deporte.** La implicación de la Dirección de MANN+HUMMEL IBÉRICA con el deporte es hecho que viene desde prácticamente sus inicios. Desde el Programa FIT, se despliegan un conjunto de sinergias que se plasman en las siguientes actividades:

- Medio centenar de trabajadores de MANN+HUMMEL IBÉRICA han participado, en los últimos años, en ligas de deporte laboral en las disciplinas: **baloncesto, fútbol 7 y sala**.
- El equipo de **baloncesto laboral masculino**, ha disputado 10 finales de campeonatos nacionales, ganando 5 títulos. En 2001 es Campeón de Europa en Riga, Letonia.
- Los equipos masculinos de **fútbol 7 y fútbol sala de liga laboral**, se proclamaron en 2015 campeones de Copa.
- En el deporte individual destacan las actividades de **running**; Carrera de la Mujer, Maratón de Zaragoza, Carrera 10k, Carrera por la Ciencia y la Innovación, Carrera ESIC,...han participado una media de 150 trabajadores en los dos últimos años. (ver indicadores)



3. **Patrocinio del Deporte.** La responsabilidad social y la apuesta por el desarrollo sostenible de MANN+HUMMEL IBÉRICA incluyen el compromiso por el **patrocinio**, tanto en el **ámbito deportivo local**, como en el apoyo a **programas solidarios** vinculados a la práctica deportiva. Destacamos algunos ejemplos:

- Baloncesto. MANN+HUMMEL IBÉRICA, bajo su marca comercial MANN-FILTER, patrocina el **equipo de baloncesto femenino de Zaragoza** de la primera división española. Con muchos años de andadura, pone de manifiesto la involucración en proyectos de carácter local y sobre todo el apoyo al deporte femenino.
- Motor. MANN+HUMMEL IBÉRICA está presente en la **Copa Renault Clio**. Durante 15 años ha patrocinado a Joaquín Rodrigo, piloto nº 1 en Aragón y todo un referente en España.
- En 2013, MANN+HUMMEL IBÉRICA patrocinó en Zaragoza el **II Torneo Europeo de baloncesto MANN+HUMMEL**.



Participaron equipos provenientes de las plantas Ludwisburg (Alemania), Teasanj (Bosnia), Laval (Francia) y Zaragoza.

- Atletismo. **La carrera de la Mujer** es patrocinada por MANN+HUMMEL IBÉRICA. Apoyar el deporte individual no se fundamenta exclusivamente en el patrocinio económico sino también en la involucración de los trabajadores.



3 Inversiones, medios y recursos.

La **Política de Inversiones de MANN+HUMMEL IBÉRICA** se enmarca, como no podría ser de otra manera, dentro del desarrollo de la estrategia de la compañía y más concretamente la Estrategia RSC 2014-2022.

Es importante destacar, dentro de esta Política, los recursos destinados por MANN+HUMMEL IBÉRICA a Beneficios Sociales, buena parte de las cantidades que observamos en la figura siguiente se corresponde con el proyecto objeto del presente Informe, actividades para una **vida saludable** y la práctica del **deporte**.

De forma desglosada, observamos igualmente, el importe destinado, con la tendencia de tres años, a secciones deportivas de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

	2013	2014	2015
BENEFICIOS SOCIALES	1.000.283 €	991.878 €	1.080.822 €
SECCIONES DEPORTIVAS	19.296 €	30.164 €	38.925,53 €

Por otra parte, el importe económico destinado a patrocinios y colaboraciones locales, se ha incrementado en un 65% en los años 2014 y 2015.

Indicador	Resultados 2013	Resultados 2014	Resultados 2015
Importe Económico destinado a patrocinios / colaboraciones	217.816,00 €	141.168,00 €	233.679,20 €

4 Resultados

1 Resultados alcanzados e impacto en la organización

Los resultados alcanzados evidencian la notable implantación del Programa FIT.

Programa FIT	2015	2016	Programa FIT	2013	2014	2015
Entradas Plataforma Online	45	53	Empleados MHES	695	673	750
Consultas atendidas de origen no laboral	1.292	1.467	% Empleados FIT (deporte)	16%	23%	28%
Asistentes entrenamiento Zaragoza Runing	11	23				
Menús bajos en calorías solicitados /día	45	50				

Si realizamos un análisis más detallado, los indicadores del cuadro de mando de la Estrategia RSC 2014-2022, en cuanto a trabajadores que practican una actividad deportiva:

Personas Participantes	2014	2015
Deporte Individual	405	614
Deporte en equipo	31	34

En 2015, en la Carrera de la Mujer participaron 150 personas y en la Carrera 10K, 252 personas de MANN+HUMMEL IBÉRICA. En la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2015, dentro de la Estrategia RSC 2014-2022, podemos encontrar más información de resultados.

Como corolario a toda la información manifestada, si confrontamos las encuestas realizadas en 2014, dentro del programa **“Great Place To Work”**, encontramos los siguientes efectos:

Comparativo preguntas mejor valoradas	MANN+HUMMEL IBÉRICA		
	2011	2014	Δ
Me siento bien por la forma en que contribuimos a la sociedad.	56%	77%	37%
Recomendaría la empresa a mis conocidos como lugar para trabajar	72%	89%	23%
A las personas se las anima para que equilibren su vida profesional y personal	24%	49%	104%

Fruto del alto grado de compromiso de MANN+HUMMEL IBÉRICA en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, es la reciente participación, como ponente, del Director de RRHH, Jesús Alonso, en la Jornada de Difusión del Plan RSA celebrada en el Salón de Actos del sindicato UGT.



5 Lecciones aprendidas

Se puede considerar en este caso que el fin justifica los medios y la primera lección aprendida, es de los Líderes de la organización. Una empresa saludable y con el deporte como estandarte, pone de manifiesto la existencia de un entorno laboral comprometido, que se esfuerza, sano y capaz de realizar una conciliación con la vida familiar.

La segunda lección aprendida, en este caso a todos los niveles de la organización, es la necesidad de disponer y mantener una adecuada comunicación interna como eje fundamental que permite trasladar la información necesaria en todas las direcciones, consiguiendo un efecto llamada. Algunas de las herramientas utilizadas: **Blogs**, **Boletín** mensual **“EN AMARILLO Y VERDE”**, **Revista FILTERMEDIA**.

6 Transversalidad de la Buena Práctica

MANN+HUMMEL IBÉRICA considera que la inversión en la sociedad no es un fin en sí mismo, sino que es un instrumento estratégico para el desarrollo del entorno donde ejerce su actividad.

La buena práctica presentada es transferible y adaptable a un gran número de organizaciones, con independencia de sus características y contextos. Es suficiente con establecer criterios colaborativos internos y externos, que permitan aportar y si procede implantar en la empresa, procesos de “Empresa Saludable”; Servicios de Prevención, Mutuas, Asociaciones Sectoriales y Agentes Sociales pueden favorecerlo.

Por otra parte, el trabajador necesita y precisa de razones y realidades que permitan la conciliación laboral y familiar, así como el ocio. La creciente conciencia por la vida saludable, con hábitos sanos, seguros, lo facilitan entre otros aspectos la “práctica deportiva”.

El resultado, ambiente de trabajo positivo, reducidos índices de absentismo, incremento de productividad y trabajadores satisfechos.