

RSA - PYMES

Empresa evaluada

SOLUCIONES INTEGRALES DE CORTE INDUSTRIAL, S.L.U.

CIF:B99387318

Polígono Industrial PLAZA C/Alguero 9
50197 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

SICORTE, Soluciones Integrales de Corte Industrial

02 - Dirección - CP - Población

Polígono Industrial PLAZA, Calle Alguero nº9, 50.0197 Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Metal

04 - Año comienzo actividad.

2013

05 - Número de personas empleadas

16

06 - Persona contacto

Belén Gómez

07 - E-mail contacto

direccion.sicorte@grupolarrion.es

08.- Página web

<https://www.grupolarrion.es/sectores/corte-de-acero/>

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- **Económicos** (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- **Políticos** (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- **Medioambientales** (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- **Tecnológicos** (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

En el ámbito Social en nuestra empresa, creemos firmemente que las personas son el pilar fundamental de nuestro desarrollo. Por ello, situamos el bienestar, la seguridad y el crecimiento profesional de nuestros trabajadores en el centro de nuestra estrategia empresarial.

Implementamos y mejoramos continuamente procesos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), garantizando entornos de trabajo seguros y saludables. Complementamos estas medidas con acciones formativas constantes, que incluyen cursos especializados, jornadas informativas y material divulgativo mensual (trípticos, boletines, etc.), con el objetivo de concienciar a todo el personal sobre la importancia de la seguridad laboral y la prevención.

Además, apostamos por la formación continua y la promoción interna como herramientas clave para la motivación, el compromiso y el desarrollo profesional de nuestros equipos. Esta filosofía refuerza nuestro convencimiento de que los trabajadores no solo forman parte de la organización, sino que son una pieza estratégica para el crecimiento sostenible de la empresa.

Compromiso Medioambiental

En el ámbito medioambiental, nuestra empresa opera conforme a los estándares de calidad y sostenibilidad establecidos por las normativas ISO 9001 e ISO 14001, demostrando nuestro firme compromiso con la mejora continua y la gestión responsable de nuestros procesos.

Estamos plenamente implicados en el reciclaje de materiales y en la optimización de nuestros procedimientos productivos, con el objetivo de minimizar la generación de residuos y reducir nuestro impacto ambiental. A través de la innovación y el control eficiente de los recursos, trabajamos cada día por un modelo de producción más sostenible y respetuoso con el entorno.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

Si

2.1. Información adicional

Una PYME puede y debe enfrentarse a estos temas globales y generales porque, aunque su tamaño sea menor en comparación con grandes corporaciones, su actividad está directamente interconectada con el entorno económico, social y ambiental.

1. Económicos

Las PYMEs son generadoras clave de empleo y riqueza local. Adoptar prácticas responsables y cumplir con la legalidad no solo mejora su reputación, sino que fortalece su sostenibilidad y acceso a financiación y mercados más exigentes. Además, operar con una visión económica responsable ayuda a anticiparse a crisis y fluctuaciones del mercado.

2. Políticos

Las decisiones políticas, como cambios legislativos o fiscales, afectan directamente a la operativa y costes de una PYME. Establecer alianzas o participar activamente en foros locales o iniciativas públicas permite tener mayor influencia, acceso a ayudas y una mejor adaptación a nuevos marcos regulatorios.

3. Medioambientales

El compromiso con la sostenibilidad no es exclusivo de las grandes empresas. Las PYMEs pueden ahorrar costes y mejorar su competitividad mediante una gestión eficiente de recursos (energía, agua, residuos). Además, los consumidores y clientes valoran cada vez más a empresas responsables con el medioambiente, lo cual puede traducirse en ventajas comerciales y de reputación.

4. Tecnológicos

La transformación digital afecta a todos los negocios. El uso de tecnologías adecuadas (como herramientas de gestión, comunicación o redes sociales) mejora la eficiencia, visibilidad y capacidad de innovación de una PYME. Ignorar estos avances puede llevar a una pérdida de competitividad frente a empresas más ágiles digitalmente.

5. Sociales

Temas como la igualdad de género, la conciliación laboral o la formación continua impactan directamente en el clima laboral, la retención del talento y la productividad. Las PYMEs, por su estructura más cercana y flexible, están en una posición privilegiada para implementar cambios rápidos y efectivos en materia de responsabilidad social.

Las PYMEs no son ajenas a los grandes desafíos globales. Al contrario, al integrarlos en su estrategia, no solo fortalecen su posición competitiva, sino que también contribuyen activamente al desarrollo sostenible y social del entorno en el que operan.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Plantear y planificar de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y largo plazo es una decisión estratégica inteligente para cualquier organización, incluida una PYME, por varias razones clave:

1. Anticipación a cambios regulatorios

Las regulaciones en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG) están en constante

evolución. Planificar voluntariamente permite a la empresa anticiparse a normativas futuras y evitar sanciones o costes por incumplimiento.

2. Mejora de la reputación y confianza

Tener una planificación social y ambiental demuestra responsabilidad y compromiso. Esto fortalece la imagen corporativa, genera confianza entre clientes, empleados, proveedores e inversores, y facilita relaciones más sólidas con todos los grupos de interés.

3. Atracción y retención de talento

Cada vez más personas valoran trabajar en empresas con valores. Incluir aspectos sociales como igualdad, conciliación, formación o participación interna mejora el clima laboral y reduce la rotación de personal.

4. Optimización de recursos y reducción de costes

La planificación ambiental, como la eficiencia energética o la reducción de residuos, disminuye costes operativos a mediano y largo plazo. Además, ayuda a hacer un uso más sostenible de los recursos, lo cual es positivo tanto económica como ambientalmente.

5. Acceso a financiación y nuevos mercados

Cada vez más inversores, clientes y administraciones públicas exigen criterios sociales y ambientales. Tener una estrategia clara en estos ámbitos abre puertas a financiación sostenible, subvenciones y licitaciones públicas.

6. Contribución al desarrollo sostenible

Más allá de los beneficios económicos, una empresa con visión a largo plazo entiende su papel en la sociedad. Planificar estos aspectos ayuda a construir comunidades más justas, resilientes y sostenibles, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

En resumen: La planificación voluntaria de aspectos sociales y ambientales no es un coste, sino una inversión estratégica que refuerza la sostenibilidad, resiliencia y competitividad de la organización en todos los plazos.

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto específico anual para el desarrollo de proyectos sociales y/o medioambientales.

4.1. Información adicional

En el Grupo Empresarial Larrión, estamos comprometidos con la Responsabilidad Social Corporativa, impulsando proyectos de gran impacto tanto a nivel nacional como internacional.

Nos enorgullece formar parte de iniciativas que marcan la diferencia en la sociedad. A través de nuestra colaboración en proyectos de vacunas para Niños Contra el Cáncer y programas de investigación contra el cáncer infantil, estamos contribuyendo a la protección de la salud de los más vulnerables.

Además, apoyamos al Hogar Nazaret en el Amazonas peruano, brindando asistencia y un

hogar seguro para los niños de esa región. <https://www.hogarnazaret.es/> Asimismo, respaldamos la agrupación musical Sinfonía Navarra, fomentando la cultura y el talento artístico del territorio de la sede social de nuestro grupo industrial de compromiso de éste con su comunidad cercana .. <https://sinfonianavarra.com/> En el ámbito deportivo, somos miembro protector del Club Atlético Osasuna. También es importante destacar nuestra colaboración con la Orden de Malta, <https://www.ordendemalta.es/esp/salud/> una organización dedicada a brindar asistencia médica y humanitaria en todo el mundo. Juntos, trabajamos incansablemente para construir un futuro mejor para todos.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

5.1. Información adicional

1. Empleados

Canales de comunicación interna abiertos y constantes (reuniones, buzones de sugerencias, intranet).

Formación continua y planes de desarrollo profesional.

Reconocimientos e incentivos por desempeño.

Encuestas de clima laboral para evaluar el ambiente y detectar mejoras.

2. Clientes

Atención personalizada

Transparencia en la información del producto o servicio.

Cumplimiento de estándares de calidad y plazos de entrega.

Ofertas o servicios adaptados a sus necesidades.

3. Proveedores

Relaciones basadas en la confianza y la transparencia contractual.

Evaluación periódica del desempeño de proveedores.

Pagos puntuales y condiciones claras.

Reuniones o sesiones informativas para alinear expectativas.

4. Inversores o socios

Reportes periódicos de desempeño financiero y no financiero

Participación en la toma de decisiones estratégicas.

Gestión transparente de riesgos y oportunidades.

Estrategias de crecimiento claras y sostenibles.

En resumen, cada grupo de interés requiere una gestión diferenciada, pero todos comparten una expectativa común: transparencia, comunicación y compromiso a largo

plazo.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los principales grupos de interés

6.1. Información adicional

Con los empleados nuestros objetivos se basan en la medición de su satisfacción, clima laboral, expectativas y necesidades. por medio de acciones como:

Encuestas de clima laboral (anónimas y periódicas).

Entrevistas personales o grupos focales (focus groups).

Reuniones internas regulares (briefings de equipo, comités de sugerencias).

Buzón de sugerencias (físico o digital).

Evaluaciones de desempeño que incluyan feedback del trabajador.

Con los clientes nuestro objetivo es evaluar la satisfacción, identificar mejoras, conocer sus preferencias y percepción. por medio de acciones para conocer su opinión:

Encuestas de satisfacción postventa o tras el servicio/producto.

Formulario de contacto y quejas/reclamaciones en la web.

Estudios de mercado o entrevistas telefónicas con clientes clave.

Con los proveedores nuestro objetivo es fortalecer la relación, conocer sus capacidades, detectar oportunidades de mejora para ello realizamos

Encuestas de evaluación

Reuniones periódicas de revisión del mercado y expectativas.

Solicitar propuestas o ideas para mejorar procesos (co-creación).

Con nuestros socios y accionistas el objetivo es conocer sus expectativas estratégicas, nivel de confianza y prioridades, por medio de

Asambleas y reuniones de socios periódicas.

Informes de gestión con espacio para feedback

Entrevistas personales o llamadas de seguimiento.

Reuniones periódicas con el consejo de Administración

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización

7.1. Información adicional

En el Grupo Larrion tenemos un Código Ético, no es solo una guía de conducta, es un mecanismo esencial para promover un fuerte arraigo en la cultura del cumplimiento de la legalidad vigente dentro del Grupo Empresarial Larrion.

No se trata de adherirse a normas y regulaciones, sino de encarnar un compromiso ético que trasciende de las operaciones diarias y se convierte en el corazón de nuestra identidad corporativa.

Con este código reafirmamos nuestro propósito de ser un grupo empresarial que no solo prospera económica, sino que también impacta positivamente en la sociedad y en el entorno en el que operamos

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, si bien exclusivamente los más implicados

8.1. Información adicional

El personal conoce perfectamente la obsesión de la empresa por su protección salud y seguridad laborales y la continua insistencia de mandos y dirección por su protección individual a través de renovaciones de EPIs (Equipos de Protección Individual) periódicas igualmente conocen los objetivos corporativos especialmente en lo relacionado a lo que más les atañe como es en lo respectivo a indicadores productivos

Ambas orientaciones, clásicas de un grupo industrial como el nuestro, y que forman parte clara de nuestra cultura corporativa, conocida esta por el personal

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

9.1. Información adicional

Tenemos un plan de acción organizado por áreas de actuación, hemos asignado recursos humanos, técnicos y económicos y hemos definido responsables y plazos por cada acción o proyecto. Tenemos distintas acciones que pasamos a desglosar:

1- Responsabilidad social interna

Condiciones laborales dignas, igualdad, formación, conciliación, salud y seguridad.

2- Responsabilidad social externa

Relaciones éticas con proveedores y clientes.

3- Responsabilidad ambiental

Eficiencia energética, gestión de residuos, uso responsable de recursos, huella de carbono.

4-Ética y buen gobierno

Código ético, transparencia, lucha contra la corrupción, cumplimiento normativo.

5-Comunicación y sensibilización

Difundir el plan dentro y fuera de la organización.

6-Involucrar a empleados y grupos de interés mediante formación y participación.

7-Seguimiento y evaluación

Definir indicadores (KPIs) para medir resultados (ej. reducción de residuos, horas de formación, encuestas de satisfacción).

8-)Mejora continua

Usar los resultados para ajustar acciones, escalar buenas prácticas y corregir desviaciones.

Estamos iniciando la integración de la RSE en la cultura corporativa y la estrategia empresarial del grupo industrial

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

Dada la fase inicial en la que estamos en cuanto a la estrategia RSE , según se ha referido en el punto anterior, contamos más que con un plan propiamente dicho, con un conjunto de acciones de colaboración social, sociosanitaria, cultural y deportiva colaborando con organizaciones de cada uno de estos ámbitos, con los ejemplos señalados en el apartado 4.1.

También tenemos definidos KPIs en las distintas áreas ya que trabajamos bajo ISO 9001 y 14001

- 1- Responsabilidad social interna
- 2- Responsabilidad social externa
- 3- Responsabilidad ambiental
- 4-Ética y buen gobierno
- 5-Mejora continua

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes a través de una metodología y de forma periódica

11.1. Información adicional

Disponemos de variadas vías de comunicación e interacción directa e indirecta con los clientes, que nos permiten conocer su nivel de percepción sobre la empresa y el grupo industrial p.e.

Personal comercial asignado a los clientes por zonas geográficas del mercado con comunicación continuada tanto personal (presencial y telefónica) como virtual (correo,

whatsApp)

igualmente disponemos de encuestas que puntualmente se pasan como percepción complementaria a la anterior, dichos mecanismos están contemplados en procedimientos de calidad percibida y enmarcados en el proceso de relación con los grupos de interés conforme a la ISO 9001, en la que estamos certificados.

Complementariamente hay un registro de incidencias, que sistemáticamente analizamos, en aras a mejorar continuamente la calidad de nuestros productos y servicios

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

12.1. Información adicional

Es fundamental contar con un proceso estructurado para su implantación.

1. Evaluación y priorización de mejoras

Se analiza cada mejora propuesta en términos de viabilidad, impacto, coste y urgencia.

Se priorizan aquellas que tienen mayor efecto en la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa o el cumplimiento normativo.

2. Planificación de la implantación

Se elabora un plan de acción específico para cada mejora prioritaria, que incluya:

Objetivos claros

Responsables asignados

Recursos necesarios

Plazos de ejecución

Indicadores de seguimiento

3. Comunicación interna

La mejora se comunica a los departamentos implicados, explicando el motivo del cambio, los beneficios esperados y el papel de cada equipo.

Se fomenta la participación del personal, generando compromiso y aceptación.

4. Ejecución

Se implementan los cambios conforme al plan establecido.

Si es necesario, se realizan acciones de formación o actualización de procedimientos internos.

5. Seguimiento y evaluación

Se realiza un seguimiento sistemático del avance, midiendo los resultados con los indicadores definidos.

Se comparan los resultados esperados con los obtenidos y se ajustan las acciones si es necesario.

6. Documentación y estandarización

Una vez implantada con éxito, la mejora se documenta y se integra en los procedimientos y

manuales de la organización.

Esto garantiza que la mejora sea sostenible en el tiempo y replicable en otras áreas si procede.

7. Retroalimentación

Se informa a los equipos y, si corresponde, a los clientes o proveedores sobre las mejoras implementadas.

La implantación de mejoras debe gestionarse como un ciclo de mejora continua (PDCA: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), involucrando a toda la organización para lograr resultados reales y sostenibles.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

Hemos detectado distintas necesidades en la fabricación de productos, y actualmente estamos en periodo de investigación de maquinaria que pueda ayudarnos a mejorar el servicio a nuestros clientes

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analizan sistemáticamente estos aspectos en la gestión.

14.1. Información adicional

Incorporación en la operación diaria, durante la producción de nuestros productos, se tienen en cuenta factores como:

Ambientales: reducción de residuos, eficiencia energética, uso responsable de recursos, elección de materiales sostenibles, minimización de emisiones, reciclaje, etc.

Sociales: condiciones laborales justas, salud y seguridad, igualdad de oportunidades, inclusión social, impacto en la comunidad, etc.

En otras palabras, no se busca solo la eficiencia económica, sino que las decisiones operativas también contemplan criterios éticos, sociales y ecológicos.

<https://www.grupolarrion.es/sectores/corte-de-acero/>

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

15.1. Información adicional

Si el cliente reporta una INC de calidad, se valora si es correcta dicha INC y se da solución a la misma.

Así mismo tenemos un registro de INC de producto muy robusto el cual se analiza semanalmente y se crean acciones de mejora personalizadas

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información de las características del producto o servicio.

16.1. Información adicional

Nuestro producto tiene un proceso de certificado de origen de materia prima muy robusto, el cual se facilita siempre al cliente

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

Realizamos encuestas de satisfacción laboral de forma periódica y anónima, con el objetivo de ofrecer a nuestros empleados un espacio de expresión libre.

A partir de los resultados, identificamos necesidades reales y desarrollamos acciones concretas orientadas a mejorar su bienestar, motivación y compromiso dentro de la organización

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Se realizan acciones de sensibilización y formación en materia de equidad y principio de no discriminación dirigidas al departamento de personas y al personal directivo

18.1. Información adicional.

En nuestra organización garantizamos el Principio de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación mediante políticas claras de selección, promoción y retribución basadas exclusivamente en el mérito, la competencia y la contribución profesional, sin distinción alguna por razones de género, origen, edad, orientación sexual, discapacidad, religión u otras circunstancias personales.

En línea con este compromiso, en el último año hemos logrado incrementar

significativamente la presencia de mujeres en nuestra plantilla, especialmente en posiciones de responsabilidad, asegurando condiciones salariales y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad con sus homólogos masculinos. Esta evolución refleja nuestro esfuerzo continuo por construir un entorno laboral justo, inclusivo y equitativo para todas las personas que forman parte de nuestra organización

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Hay trabajadores con jornadas reducidas para poder conciliar el cuidado de sus familias, sin reducciones salariales.

Hay trabajadores con turnos fijos para conciliar el cuidado de sus familiares

Permitir el ajuste del horario laboral en función de necesidades familiares.

Teletrabajo y trabajo híbrido para el personal de oficinas en caso necesario para el trabajador, dotando de herramientas tecnológicas para el desempeño de sus funciones

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Cada responsable de departamento identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona

20.1. Información adicional.

Anualmente elaboramos un Plan de Formación integral que abarca tanto al personal operativo de planta como a mandos intermedios y personal de oficina. Este plan se diseña en base a las necesidades específicas de cada área, identificadas por los responsables de departamento, así como por las propuestas y solicitudes del propio equipo.

Como parte de este plan, se incluyen jornadas de sensibilización trimestrales de asistencia obligatoria, reflejando nuestro firme compromiso con la formación continua como pilar fundamental para el desarrollo profesional y la mejora constante de la organización

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

En 2024 se realizó la primera evaluación del desempeño basada en el desempeño técnico y la promoción profesional como punto de partida, para este 2025 se está desarrollando una evaluación del desempeño alineada con la formación técnica y el desarrollo de

competencias personales

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

22.1. Información adicional.

Realizamos un seguimiento riguroso y continuo de la seguridad laboral en toda la organización. Anualmente se revisan en profundidad las condiciones de seguridad en los distintos puestos de trabajo, incorporando acciones de mejora específicas con el objetivo de garantizar entornos laborales seguros y adaptados a las necesidades reales del personal.

La dirección muestra un alto grado de compromiso con la prevención de riesgos laborales, reflejado en la obligatoriedad de asistir a las jornadas trimestrales de sensibilización. Estas sesiones abordan temas clave como la manipulación segura de cargas, prevención de lesiones musculoesqueléticas, uso correcto de equipos de protección individual e incluso aspectos de inteligencia emocional aplicados a la seguridad.

Adicionalmente, se realiza un análisis mensual de los accidentes, niveles de absentismo y la formación impartida, utilizando indicadores de desempeño (KPIs) que permiten evaluar la eficacia de las acciones implementadas y facilitar la toma de decisiones preventivas basadas en datos objetivos

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

23.1. Información adicional.

En el Grupo Empresarial Larrion, somos plenamente conscientes de que la materia prima constituye más del 85% del volumen total de nuestras compras, lo que convierte su gestión en un factor estratégico tanto desde el punto de vista económico como medioambiental.

Por este motivo, hemos optado por centralizar la gestión de compras a nivel corporativo, con el fin de optimizar los procesos de aprovisionamiento, garantizar el cumplimiento de criterios de sostenibilidad y reducir de forma significativa el impacto asociado a la huella de carbono en nuestra cadena de suministro.

La centralización permite:

Reducir desplazamientos innecesarios y consolidar cargas logísticas, disminuyendo las emisiones de CO2 vinculadas al transporte.

Seleccionar proveedores comprometidos con prácticas sostenibles, priorizando aquellos que aplican criterios medioambientales, eficiencia energética y proximidad geográfica.

Negociar de manera global acuerdos marco, favoreciendo un uso más eficiente de los recursos y una planificación más responsable de las compras.

Establecer controles homogéneos y trazables, asegurando que los materiales adquiridos cumplen con los estándares de calidad y sostenibilidad definidos por la organización.

Esta política de compras centralizadas se alinea con nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, promoviendo una producción más limpia, responsable y eficiente, y reforzando nuestra contribución a la mitigación del cambio climático

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales y sociales asociados a la actividad.

24.1. Información adicional.

En nuestra organización, el proceso de clasificación y selección de proveedores se realiza bajo un enfoque de compra responsable y sostenible, alineado con nuestros valores corporativos y con los compromisos adquiridos en materia de sostenibilidad ambiental.

Por ello, más allá de los requisitos tradicionales de calidad, coste y capacidad de servicio, hemos incorporado criterios ambientales que forman parte esencial del proceso de evaluación y homologación de proveedores. Entre los principales aspectos considerados se incluyen:

Criterios Ambientales:

Cumplimiento de la legislación medioambiental vigente.

Disponibilidad de certificaciones ambientales, como ISO 14001

Uso de materias primas sostenibles, recicladas o con bajo impacto ambiental.

Gestión adecuada de residuos, emisiones y vertidos.

Implementación de prácticas de eficiencia energética y reducción de la huella de carbono.

Compromiso con la logística sostenible y la reducción del impacto del transporte.

Proceso de evaluación y seguimiento

Todos los proveedores son evaluados inicialmente a través de cuestionarios de homologación, auditorías documentales y, cuando procede, visitas técnicas.

Este enfoque nos permite establecer relaciones comerciales con proveedores que

comparten nuestros valores, reforzando así una cadena de suministro ética, responsable y comprometida con el desarrollo sostenible.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

25.1. Información adicional.

Desde la central del Grupo empresarial Larrion se han ido haciendo distintas acciones sociales de manera puntual, se van publicando en la pagina web <https://www.grupolarrión.es/noticias/>

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

No, no están unidos con el negocio

26.1. Información adicional.

Actualmente, los proyectos sociales se desarrollan de forma independiente a la estrategia de negocio, respondiendo principalmente a compromisos filantrópicos o a necesidades sociales detectadas en el entorno, pero sin una vinculación directa con los objetivos estratégicos, el core del negocio o la cadena de valor de la organización.

Esto genera un impacto positivo en la comunidad,

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas de manera puntual y no sistematizada

27.1. Información adicional

Las actuaciones en materia social se comunican a las personas empleadas a través de medios digitales, lo que permite una difusión ágil y accesible.

Aunque actualmente la comunicación se realiza de forma puntual y no sistematizada, esto representa una base sobre la que se pueden construir canales más estructurados de participación.

El uso de la plataforma web facilita llegar a un amplio número de personas y sienta las bases para una futura estrategia de comunicación más continua y bidireccional.

Esta práctica, aunque incipiente, muestra nuestra voluntad de compartir las acciones sociales desarrolladas y abre la posibilidad de ir incorporando progresivamente mecanismos que fomenten una mayor implicación activa de las personas empleadas y

otros grupos de interés.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Como punto de partida en nuestro desarrollo a un plan de RSA, actualmente, se comunican diversas actuaciones sociales a la comunidad, especialmente aquellas relacionadas con proyectos específicos o colaboraciones en curso.

Si bien estas comunicaciones tienden a realizarse de forma puntual, se valora la importancia de dar visibilidad a estas acciones para fortalecer los vínculos con la comunidad. Somos conscientes de la oportunidad de mejora para avanzar hacia una estrategia de comunicación más estructurada y proactiva que permita mostrar de forma continua el compromiso social de la organización y fomentar una mayor participación y reconocimiento por parte de la ciudadanía.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

29.1. Información adicional.

Trabajamos bajo las norma ISO 14001 en la que estamos certificados como Planta y Grupo Industrial

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

30.1. Información adicional.

Realizamos reuniones mensuales donde explicamos la importancia de reciclar todo el material posible.

Asi mismo estamos dados de alta en el INAGA como pequeños productores de ciertos residuos contaminantes y no contaminantes y de grandes productores, Para todo ello tenemos un gestor de residuos y gestionamos nuestros residuos correctamente para poder

mantener las certificaciones ISO 9001 y 14001

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

31.1. Información adicional

Hemos comenzado con los ODS:

- 3- Salud y Bienestar
- 8- Trabajo decente y Crecimiento económico
- 9- Industria, Innovación

SALUD Y BIENESTAR:

* Promoción de la Salud y Bienestar Laboral

Implementación de programas de bienestar integral: Fomentar la salud física y mental de los empleados a través de iniciativas como talleres de gestión del estrés, ejercicio físico, nutrición saludable y descanso adecuado.

Hemos realizado un cambio integral en referencia al ambientes de trabajo saludables: Garantizando que las condiciones laborales sean seguras, ergonómicas y libres de riesgos para la salud, promoviendo prácticas que reduzcan los trastornos musculoesqueléticos, la fatiga y otros problemas derivados del entorno de trabajo.

* Iniciativas de Prevención y Sensibilización

Campañas de sensibilización sobre salud: Realizamos campañas informativas periódicas para sensibilizar a los empleados sobre la prevención de enfermedades y la importancia de mantener hábitos saludables. Estas campañas incluyen temas como manipulación de cargas, muscoesqueléticos, limpieza en el entorno laboral, inteligencia emocional, la prevención de enfermedades crónicas, entre otras

Formación en primeros auxilios: Ofrecer formación periódica a los empleados en primeros auxilios y en cómo actuar en situaciones de emergencia sanitaria, de forma que todos puedan contribuir en la prevención y respuesta ante incidentes.

Evaluaciones de salud periódicas: Chequeos médicos anuales y análisis preventivos que ayudan a detectar posibles enfermedades a tiempo, reduciendo el riesgo de enfermedades graves a largo plazo.

* Fomento de la Igualdad en el Acceso a Servicios de Salud

Acceso a servicios de salud inclusivos y accesibles: Aseguramos que todos los empleados, sin distinción de género, orientación sexual, discapacidad u origen, tengan acceso igualitario a programas y servicios de salud. Además, se ha creado un entorno inclusivo donde los empleados se sientan cómodos buscando apoyo por mediación de un canal de denuncias on line para cualquier situación que el empleado necesite trasladar <https://compliance.materh.com/grupolarrión>

Apoyamos la conciliación familiar y laboral: Ofrecemos políticas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, garantizando que los empleados puedan gestionar situaciones

personales de salud o las de sus seres queridos sin que esto afecte su empleo.

* Plan de Acción para la Salud Mental

Implementamos medidas para prevenir el estrés laboral, como la promoción del equilibrio entre vida laboral y personal, la jornada continua y el trabajo remoto cuando sea posible. Formación en salud mental: Ofrecemos formación sobre bienestar mental para todos los empleados y sensibilizar sobre la importancia de la salud mental, eliminando el estigma asociado a este tema.

* Colaboración con Iniciativas Externas

Participamos en proyectos comunitarios: A través de nuestra colaboración en proyectos de vacunas para Niños Contra el Cáncer y programas de investigación contra el cáncer infantil, estamos contribuyendo a la protección de la salud de los más vulnerables. Además, apoyamos al Hogar Nazaret en el Amazonas peruano, brindando asistencia y un hogar seguro para los niños de esa región.

* Monitoreo y Evaluación

Seguimiento y evaluación continua: Establecemos un sistema de monitoreo de la salud organizacional (salud física y mental) mediante encuestas de bienestar laboral, que permitan evaluar la efectividad de las iniciativas implementadas. Utilizamos indicadores clave de desempeño (KPIs) como tasa de ausentismo por enfermedad, estrés laboral, y satisfacción con los programas de salud y bienestar.

Con estas acciones, no solo se contribuimos a la mejora de la salud y el bienestar de los empleados, sino que también creamos una cultura organizacional más saludable, lo que impacta positivamente en la productividad, el compromiso y la retención del talento.

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO

* Fomentamos empleo de calidad y estable

Promocionamos contratos laborales estables: Priorizamos la contratación de personal bajo contratos indefinidos, en lugar de recurrir a la temporalidad, siempre que las condiciones lo permiten. Esto brinda seguridad económica y estabilidad a los empleados.

Condiciones laborales justas: Aseguramos que los empleados reciban remuneraciones justas y competitivas, alineadas con el mercado, pero también en consonancia con el valor que aportan a la empresa, garantizando un salario digno y justo por el trabajo realizado.

Ofrecemos unas condiciones de trabajo seguras y saludables, garantizando que los entornos laborales son seguros y saludables, no solo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, sino también en términos de ergonomía, salud mental y bienestar integral de los empleados.

* Capacitación y formación continua para el desarrollo profesional

Ofrecemos programas de formación y desarrollo profesional: Invertimos en la capacitación continua de los empleados, proporcionando acceso a programas de formación técnica y habilidades blandas que permitan mejorar el desempeño individual y profesional, y, por ende, fortalecer la competitividad de la empresa.

Planes de carrera y promoción interna: Establecer planes de desarrollo profesional, que ofrezcan oportunidades claras de crecimiento y promoción dentro de la organización.

Fomentamos la movilidad interna como una vía para retener talento y fortalecer la cultura organizacional.

* Establecimiento de políticas inclusivas y de igualdad de oportunidades

Igualdad de género y diversidad: Aseguramos que todos los empleados, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual o capacidad, tengan acceso a las mismas oportunidades dentro de la empresa. Establecemos políticas claras de igualdad de oportunidades en el Grupo Larrion, con especial énfasis en la promoción de mujeres y colectivos desfavorecidos a cargos de liderazgo.

*Fomento del emprendimiento y apoyo a la innovación

Fomentamos la innovación interna: Creamos un entorno favorable a la innovación, estimulando a los empleados a presentar ideas nuevas y a participar activamente en el desarrollo de nuevos productos, servicios o procesos que puedan generar crecimiento económico.

Generación de empleo local: Creamos empleo directo en la comunidad mediante la contratación de proveedores locales, ayudando a mejorar la calidad de vida de las personas en las regiones donde operamos.

*Mejoras en la conciliación de la vida laboral y familiar

Flexibilidad laboral: Implementamos políticas de horarios flexibles y teletrabajo que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, permitiendo que los empleados gestionen mejor sus responsabilidades familiares, lo que repercute en un mayor bienestar y productividad.

*Seguimiento y medición del impacto económico y social

Monitoreo de indicadores clave: Establecer KPIs específicos para medir el impacto de las políticas de crecimiento económico y trabajo decente, tales como el índice de satisfacción laboral, índice de rotación de empleados, productividad y compromiso con la comunidad.

Al implementar estas acciones, se logra crear un entorno laboral más justo, inclusivo y productivo, impulsando tanto el crecimiento económico de la empresa como el bienestar de los empleados, con el beneficio adicional de contribuir a la sostenibilidad económica a nivel local y global.

INDUSTRIA E INOVACION:

Nuestro principal objetivo en este ámbito es impulsar la transformación tecnológica e innovación continua

*Digitalización de procesos: Automatizar tareas repetitivas, optimizar la trazabilidad y mejorar la eficiencia mediante tecnologías como ERP, estamos integrando los sistemas de ERP al de diseño y automatizando procesos, actualmente hemos realizado dos automatizaciones y estamos inmersos en otras dos acciones para este año

*Desarrollar infraestructuras sostenibles y resilientes

Actualmente estamos modernizando parte de nuestra maquinaria invirtiendo en equipamiento más eficiente, con menor consumo energético y menor impacto ambiental.

Tenemos una gestión eficiente del agua y los residuos: Hemos implementado sistemas de

reciclaje industrial.

*Promover la sostenibilidad en la cadena de suministro

Colaboración con proveedores responsables: Establecemos criterios sostenibles en la elección de proveedores (tecnología limpia, materiales reciclados, producción local).

Logística sostenible: Optimizamos al máximo las rutas,

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

32.1. Información adicional

Estamos certificados en ISO9001 y 14001 y lo comunicamos en nuestra web

<https://www.grupolarrion.es/sectores/corte-de-acero/>

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 2 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 3 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 4 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 5 - Capacitar a las personas de la empresa
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Uno de los principales activos de nuestra organización en materia de RSC es el firme compromiso y alineación estratégica de la alta dirección con los valores y objetivos de la responsabilidad social. Este respaldo desde el más alto nivel garantiza que la

sostenibilidad, la ética empresarial y el impacto social positivo no sean elementos periféricos o simbólicos, sino aspectos plenamente integrados en la gestión diaria y en la toma de decisiones clave.

La dirección impulsa directamente iniciativas vinculadas a la sostenibilidad ambiental, la igualdad de oportunidades, el bienestar laboral, la innovación responsable y la transparencia con los grupos de interés. Esta implicación se traduce en:

La asignación de recursos específicos para el desarrollo de programas sociales, medioambientales y de gobernanza.

La inclusión de indicadores de RSC en los planes estratégicos y en la evaluación de resultados.

El ejemplo visible y coherente del equipo directivo, que actúa como motor de cambio cultural dentro de la organización.

Gracias a esta visión compartida, la RSC se vive como un compromiso transversal y no como una obligación externa, lo que genera una cultura corporativa sólida, responsable y orientada al largo plazo.

Este enfoque de liderazgo responsable no solo mejora nuestra reputación corporativa del Grupo empresarial Larrion, sino que también fortalece la cohesión interna, la confianza de nuestros grupos de interés y nuestra capacidad de generar valor sostenible, tanto económico como social.

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Establecimiento de procesos estructurados de consulta y diálogo continuo con grupos de interés clave:

Se propone institucionalizar espacios permanentes y bidireccionales de diálogo con empleados, comunidades locales, clientes, proveedores y otras partes interesadas, a través de mecanismos como encuestas participativas, mesas de trabajo temáticas, foros comunitarios, buzones éticos ampliados, entrevistas focalizadas o paneles de partes interesadas.

Estos procesos no solo nos permitirán recoger percepciones, expectativas y sugerencias de quienes se ven directamente afectados por la actuación empresarial, sino que también fortalecerán la legitimidad, pertinencia y efectividad de las acciones de RSC, consolidando una cultura organizacional más inclusiva, transparente y orientada a la mejora continua.

Otro Área de mejora sería la certificación en la ISO 45001

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con

la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 13. Acción por el clima.