

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**MAGAPOR, S.L.**

CIF:B50365220

Parque Científico Tecnológico Agropecuario

Valdeferrín - Auladei C/5

50600 - EJE A DE LOS CABALLEROS

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

MAGAPOR, S.L.

#### 02 - Dirección - CP - Población

PARQUE CIENTIFICO TECNOLOGICO VALDEFERRIN C/5

50600 EJE A DE LOS CABALLEROS

ZARAGOZA

#### 03 - Sector. Actividad

DESARROLLO, PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE BIOCONSERVADORES, MAQUINARIA Y OTROS ELEMENTOS PARA LA INSEMINACIÓN ARTIFICIAL DEL GANADO PORCINO.

#### 04 - Año comienzo actividad.

1990

#### 05 - Número de personas empleadas

CON CONTRATO LABORAL: 80

AUTONOMOS (GERENCIA): 3

#### 06 - Persona contacto

JORGE VALBUENA PAZ

RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS

#### 07 - E-mail contacto

[rrhh@magapor.com](mailto:rrhh@magapor.com)

#### 08.- Página web

<http://www.magapor.com/es>

### 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)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

### **1.1 Información adicional**

Por parte de los diferentes áreas de trabajo (departamentos) de Magapor se realiza un análisis de contexto interno y externo. Gracias a este análisis de contexto se detectan los factores de interacción con la organización y así podemos llegar a conocer las necesidades de los grupos de interés.

Con este análisis de contexto completo se elabora un DAFO y un plan de actuación el cual es incorporado a la planificación estratégica de Magapor.

En el año 2015, se dio un paso mas y se definieron los grupos de interés de Magapor con el objetivo de crear una estrategia de responsabilidad social corporativa que implicase a todas las personas y departamentos de la empresa de manera transversal.

En el 2016 se aprobó el Plan estratégico de Responsabilidad Social de Magapor, donde han quedado reflejados los grupos de interés, y en consecuencia las repercusiones que tienen las actuaciones de Magapor sobre estos grupos y al revés.

Actualmente, mediante el plan estratégico estamos definiendo los indicadores sobre las actuaciones de estos grupos , con el objetivo de analizar los impactos a medio y largo plazo.

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

Si

### **2.1. Información adicional**

Tenemos una responsabilidad, una fuerte responsabilidad con nuestro entorno, y hacernos responsables nos impulsa a ser capaces de generar impacto en la creación de empleo, en la calidad del empleo, en el cumplimiento de la norma definida, en nuestro entorno.

Somos responsables de las comunicaciones que hacemos (comerciales y no comerciales), del uso eficiente que hacemos de los recursos energéticos y de la calidad de vida de nuestros empleados. En estos aspectos generamos un fuerte impacto: local y tangible.

Magapor como entidad y gracias al asociacionismo corporativo es capaz de generar

sinergias con los grupos de interés por ejemplo la administración pública.

Por asociacionismo corporativo entendemos nuestra participación e implicación en diferentes grupos como CEOE, CEPYME, CEZ, ADEFO, Asociación de empresarios de las Cinco Villas...

## **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**

Dentro del plan estratégico de responsabilidad social de Magapor hay una apartado relacionado con los retos económicos, sociales y ambientales.

Además del cumplimiento legal, la organización apuesta por la sostenibilidad y muestra su compromiso con el medio ambiente.

Prueba de ello pueden ser nuestro proyecto de investigación de plásticos biodegradables, para tratar de reducir los productos plásticos en el sector,

Por ultimo, hemos incorporado una instalación fotovoltaica en Magapor. Esta apuesta por las energías renovables nos va a permitir reducir el consumo eléctrico en mas de un 60%, siendo una clara apuesta por las energías limpias.

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

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

#### **4.1. Información adicional**

El presupuesto de Magapor viene determinado por el desembolso económico directo y el tiempo invertido para llevar acabo las acciones.

En Magapor consideramos la medición de los resultados en su aspecto inherente a la responsabilidad social, dado que si no se cuantifican y valoran las acciones, consideramos que dificilmente se podrá mejorar en la actuación social o medioambiental.

Dentro del plan estratégico de responsabilidad social de Magapor hay una apartado de presupuesto que lo componen el desembolso económico directo y/o el tiempo dedicado por empleado en las acciones como coste de oportunidad de Magapor.

Por ejemplo entre las acciones ya consolidadas podemos destacar la jornada en colaboración con el Banco de Sangre de Aragón para la donación en las instalaciones de Magapor y donde se ponen todas las facilidades al Banco de Sangre y a los empleados para que se llevase a cabo la colecta con éxito.

Como esta, existen otras partidas presupuestarias, también económicas como donaciones

y patrocinios a proyectos elegidos entre los trabajadores, fomentando así su implicación en las acciones de la empresa.

## **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**

Los grupos de interés se definen como todos aquellos grupos de colectivos o de individuos con o sin personalidad jurídica que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial.

En virtud de esta amplia definición, en Magapor hemos establecido tres criterios para identificar nuestros grupos de interés:

Responsabilidad: Grado de afección o vulnerabilidad derivado de las acciones de una de las partes

Influencia: Capacidad de influenciar en la otra parte a la hora de toma de decisiones

Dependencia: Grado de subordinación de una parte respecto de la otra.

Así los grupos identificados son:

Clientes, Dirección de la empresa, Entorno social próximo, Administración pública, Entidades formadoras, Proveedores, trabajadores de Magapor y familias de los trabajadores.

Cada uno de estos grupos tiene diferentes intereses sobre la actividad de Magapor, por lo que estamos atentos a sus expectativas para considerar el atenderlas en la medida de nuestras posibilidades.

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

### **6.1. Información adicional**

El plan estratégico de RSC de Magapor, es un plan transversal en la actividad de la empresa, de tal modo que la propia actividad diaria tiene en consideración las necesidades de los grupos de interés.

Entre las medidas que se llevan a cabo caben destacar:

- \* Encuestas a clientes,
- \* Encuestas a proveedores,
- \* Encuestas de clima laboral,
- \* "Café con el Jefe" Reuniones trimestrales con todos los trabajadores donde se aprovecha para fomentar la comunicación e informar de la evolución de la empresa,

- \* "Magapoly" Dinamización del buzón de sugerencias,
- \* Congreso Técnico Internacional (ITM por sus iniciales en inglés) como un punto de encuentro y networking del sector porcino,
- \* Participación en los eventos con organismos públicos,
- \* Acuerdos de colaboración con los institutos de la zona,
- \* Cátedra en la Universidad de Zaragoza,

La participación activa con los grupos de interés nos permite estar en contacto y fomentar la comunicación directa y fluida con ellos.

## 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 conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### 7.1. Información adicional

En Magapor tenemos establecidos diferentes protocolos y códigos:

- \* Sistema de gestión integrado de la calidad y de la I+D+I,
- \* Código de convivencia,
- \* Políticas sobre el manejo de la información de carácter personal,
- \* Acuerdos de confidencialidad,
- \* Código ético y de conducta,
- \* Política de la organización (que incluye calidad y RSC)

Estas normas son revisadas periódicamente, y son trasladadas a todos los empleados de la empresa: Gerencia y empleados.

Están integradas dentro del manual de bienvenida que se le entrega a todos los empleados en el momento de su incorporación, y publicadas en la intranet corporativa y tableros de anuncios.

### 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, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

#### 8.1. Información adicional

La razón de ser de la empresa y el objetivo empresarial es una herramienta fundamental para lograr la implicación de la plantilla en un objetivo común.

Por ello, en Magapor hemos desarrollado un protocolo de bienvenida a la empresa, lo que implica que el primer día de trabajo es dedicado a conocer la empresa: su actividad y sus personas. Además como refuerzo se entrega un manual de bienvenida donde se les explica a los trabajadores toda la información que han recibido para que puedan consultarla

en cualquier momento.

La misión, visión y valores de la empresa los tenemos publicados en zonas comunes de la empresa y se incluyen en la política de calidad y RSC. Periódicamente se aprovecha la reunión del "Café con el Jefe" para repasar la misión, visión y valores de Magapor.

También existe difusión de los mismos a través de la página web de acceso público.

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### **9.1. Información adicional**

Magapor viene contando desde su origen con un plan de acciones sociales y medioambientales impulsado por la Dirección de la empresa.

Motivado por la relevancia que ha ido adquiriendo estas acciones, en el año 2015, nos planteamos la necesidad de darle identidad propia y específica dentro de la empresa para recoger en un área todas las acciones realizadas y darle consistencia y coordinación.

Por eso en el 2016 tenemos el primer Plan Estratégico de Responsabilidad Social, donde se exponen los motivos, se especifican los grupos de interés, se identifica la cadena de valor de Magapor, se establece la creación de un comité de RSC, se define un alcance, un plan de actuación y unos objetivos específicos. Donde además se detallan los canales de comunicación con los grupos de interés, derivados del análisis del contexto global.

Por ejemplo la incorporación del compliance a nuestro sistema de gestión y su inclusión en el plan estratégico de RSC, que estamos realizando en estos momentos, es una muestra de la constante revisión del sistema.

### **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**

Dentro del Plan Estratégico de Responsabilidad Social, hemos establecido indicadores específicos para los objetivos considerados como clave.

Estos indicadores, a su vez, han sido incluidos en el sistema integrado de gestión de calidad e I+D+I, dada la naturaleza transversal de la RSC en Magapor.

Algunos indicadores son:

- \* Huella de carbono,
- \* Número de horas de formación,

- \* Coste de oportunidad,
- \* Número de acciones sociales,
- \* Participación de los trabajadores,
- \* Consumo de recursos,
- \* Desempeño económico,
- \* Resultados de la encuesta de satisfacción,
- \* Resultados de la evaluación de desempeño,
- \* ...

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

##### 11.1. Información adicional

En Magapor realizamos encuestas de satisfacción al cliente de manera periódica aprovechando las redes sociales y los sistemas online que permiten el acceso a las encuestas desde cualquier dispositivo.

De forma adicional a la encuesta de satisfacción, Magapor realiza el Encuentro Técnico Internacional (ITM) que sirve de punto de encuentro y donde se debaten las necesidades del sector y de los clientes bajo el paraguas de Magapor. Gracias al Encuentro obtenemos información de primera mano.

El feedback del departamento comercial, la repercusión de la información en la redes sociales son otra fuente de información de relevancia.

Por último destacar que el servicio técnico y de soporte coincide con los dos departamentos de I+D+I, lo que supone que las incidencias, quejas y sugerencias, llegan directamente al lugar donde se generan nuevas ideas de productos.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

##### 12.1. Información adicional

Dentro de las encuestas de satisfacción contamos con campos para recoger información de los clientes donde puedan proporcionarnos cualquier información de manera libre.

Disponemos, además de la información de primera mano del equipo comercial, el cual a través de reuniones periódicas debaten y ponen en común las necesidades detectadas por ellos.

Contamos con un procedimiento para la gestión de la Innovación, Desarrollo e Innovación

certificado bajo la orden UNE 166002:2014. Gracias a este procedimiento se identifica y trabaja en el origen de las ideas y el proceso completo hasta su exitosa implantación en el mercado.

A través de la inclusión del feedback, encuestas, aportaciones del equipo comercial... se recogen los riesgos y oportunidades, se analizan e incorporan en el proceso de mejora continua como motor fundamental del sistema integrado de gestión.

## **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 planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

#### **13.1. Información adicional**

Somos una empresa tecnológica en la brecha de la innovación del sector de la inseminación artificial porcina. Nuestra misión, visión y valores, se hacen eco de esta filosofía, siendo nuestra **VISIÓN**: Ser la empresa de referencia en porcino que aporte soluciones reales, innovadoras y orientadas al trabajo práctico del usuario final, con un alto componente tecnológico, atendiendo y escuchando las necesidades del mercado y los requerimientos reales de los profesionales del sector.

En este sentido, destacamos los siguientes hitos:

- \* Certificación en UNE 166002:2014 Gestión de I+D+I certificado por AENOR.
- \* Certificado del Sistema de Gestión de Calidad Conforme a la Norma ISO 9001:2015
- \* Sello Pyme Innovadora del Ministerio de Economía y Competitividad 2015-2018.
- \* Premio Aragón, empresa y futuro en la categoría proyección internacional (2016).
- \* Premio Europeo a la Gestión Innovadora Empresarial 2018 (AEDEEC).
- \* Premio estrella de oro a la excelencia empresarial.
- \* Premio Nacional de Innovación 2023.

## **Calidad de los productos y servicios**

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

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

#### **14.1. Información adicional**

La organización tiene en cuenta los aspectos sociales y medioambientales a la hora de proveer a los clientes de un producto.

Prueba de ello puede ser nuestro catéter E-green. Los catéter son una herramienta de plástico, de un solo uso, para la inseminación de cerdas. Desde Magapor se han invertido esfuerzos y recursos para dotar al sector de un producto ecológico, Bajo el nombre de E-Green, presentamos un catéter de papel/cartón, de las mismas prestaciones que uno de plástico. Esto pone en valor nuestro compromiso con el medioambiente.



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

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

### **15.1. Información adicional**

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente, en el que además se trabaja de de manera proactiva.

El sistema de trazabilidad de todos nuestros productos de tal manera que en caso de detectar incidencias en algún lote comercializado, anticipamos la gestión de postventa adelantándonos al problema en el cliente.

Proporcionamos un servicio de post-venta interno, lo que nos permite mantener el trato directo con el cliente fortaleciendo así nuestra imagen

Las soluciones del servicio postventa son reales y orientadas a las necesidades del cliente, ya que es así como lo tenemos definido en nuestra misión empresarial.

## **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 detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

### **16.1. Información adicional**

Parte de nuestros clientes son grandes compañías que exigen unos niveles de calidad y de información muy elevados.

Nuestra comercialización es a nivel internacional por lo que cumplimos con los requisitos de mas de 43 países. Con el objetivo de dotar a nuestros productos de la mayor transparencia informativa aplicamos en ellos los requisitos de los países mas exigentes en cada uno de los aspectos.

Disponemos, de los productos que fabricamos, catalogo, ficha técnica y ficha de seguridad, todo ello traducido a diferentes idiomas.

## **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**

En Magapor hemos elaborado nuestra propia herramienta para valorar la satisfacción del empleado la cual la hemos denominado: SEMAFORO DE CLIMA LABORAL.

Esta herramienta consiste en un cuestionario de 15 preguntas en las que se puede responder SI o NO.

Las preguntas son del orden: "Cuando te levantas por la mañana, ¿vienes con ganas al trabajo?", o "Considero que mi opinión se tiene en cuenta en la empresa"

Los resultados de la encuesta se publican en los tabloneros de anuncio, para que toda la plantilla conozca la opinión de la mayoría de los empleados.

A los tres aspectos peor valorados se les asigna el color rojo, y se estudian las causas y se planifican acciones correctoras o de mejora de cara a poder cambiar los aspectos rojos.

El hecho de que haya aspectos peor valorados, no implica necesariamente que se están haciendo las cosas mal, sino que se pueden hacer aún mejor.

El MAGAPOLY, que consiste en un sistema de dinamización del buzón de sugerencias, es otro indicador de la satisfacción de los empleados, dado que ha mayor implicación, mayor número de participaciones.

Mediante el Magapoly, Magapor formula preguntas relativas a aspectos de la empresa, y a estas preguntas todos los empleados pueden contestar de forma anónima. Existe un premio al finalizar el año donde se valoran el número de aportaciones y la calidad de las mismas.

## **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 formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

#### **18.1. Información adicional.**

Debemos plantear en esta cuestión, que en nuestra opinión el hecho de que deba existir un plan de igualdad de oportunidad y no discriminación, implica que se presume una práctica discriminatoria real o potencial.

La prohibición de discriminación está recogida en nuestra Constitución, por lo que desde Magapor no llegamos a entender el planteamiento de que la no discriminación por esas cuestiones pueda ser un indicador de responsabilidad social.

Nuestra experiencia en recursos humanos centrada en las habilidades y capacidades de la persona, nos ha conducido a tener la siguiente conclusión: la habilidad que en cada momento se necesita no está ni en una determinada raza, ni sexo ni edad; sino que esta en

un individuo mas allá de estos factores que no dejan de ser elementos circunstanciales.

Las contrataciones que se realizan en Magapor siguen este principio. La contratación de una mujer o de una persona de diferente origen, no corresponden a cumplir con un plan de igualdad sino que responde a que previamente se ha definido un perfil profesional para el puesto con unas características, y es la persona la parte relevante.

En Magapor contamos con una estructura organizativa piramidal plana, además de contar con personal de cuatro países diferentes.

La discriminación positiva por razón de sexo, raza o edad, desde nuestra opinión no deja de ser una política discriminatoria que premia elementos ajenos a la persona.

## **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?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

En Magapor, contamos con un documento interno denominado "VENTAJAS DE TRABAJAR EN MAGAPOR", donde la Dirección de la empresa realiza una clara apuesta, no solo por tener medidas de conciliación de la vida personal y profesional, sino por que estas medidas puedan ser utilizadas por todos los trabajadores.  
Es decir es una clara política de transparencia en la gestión de personal.

La plantilla cuenta con un ejemplar de este documento en soporte papel al que además se puede acceder a través de nuestra intranet.

El documento cuenta actualmente con 73 medidas globales, y en la que de cada una de las cuales se especifica:

- \* Objetivo genérico y específico de la medida,
- \* Área de actuación,
- \* Origen de la medida (voluntaria o reglamentaria),
- \* Desde cuando esta vigente,
- \* A quien se dirige,
- \* Descripción de la medida,
- \* El procedimiento para su aplicación,
- \* Documentación requerida,

Con esta medida de transparencia, fomentamos la implicación de los trabajadores en la vida profesional, ya que se aportan soluciones y mecanismos para la vida personal.

De las 73 medidas, 45 están dirigidas al desarrollo de la vida personal, familiar y laboral.

De las 45 medidas, 11 vienen por registro reglamentario (Convenio, Estatuto de los

trabajadores, Legislación laboral) , y 34 son medidas voluntarias de Magapor.

## **Formación y desarrollo profesional**

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

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

#### **20.1. Información adicional.**

Anualmente elaboramos un plan de formación para los trabajadores de Magapor.

Este plan de formación se elabora de la siguiente manera:

1. Recogida de necesidades. Estas necesidades se recogen al principio del año natural y tienen tres orígenes: el propio empleado, los responsables de departamentos, y departamento de recursos humanos.
2. Con todas estas propuestas y una vez valorado el éxito del plan formativo del año anterior, se realiza un borrador de plan de formación, el cual una vez aprobado por Gerencia, pasa a ser el plan de formación del año.

### **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.**

Además del plan de formación anual, en el que participa toda la plantilla, la empresa ofrece formación técnica en el momento de la incorporación del candidato a su puesto de trabajo, buscando que su adaptación sea lo mas rápida y precisa posible,

También se realiza, de forma anual, una evaluación del desempeño a todas los empleados de la organización. De estas evaluaciones de desempeño, aparecen necesidades formativas, ya sean de aspecto técnico, o personal y profesional. Estas necesidades, se tienen en cuenta a la hora de desarrollar el plan formativo del año siguiente, tratando de dotar al equipo humano de cualquier formación que le permita crecer en su puesto actual, en la gestión de sus equipos o en la adecuación de conocimientos y tecnologías al momento actual.

## **Seguridad y Salud**

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

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por categorías profesionales y por puestos de trabajo, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

### **22.1. Información adicional.**

Magapor cuenta con un plan de Prevención de riesgos laborales, el cual incluye la evaluación de los puestos de trabajo, indicando todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que ocupan esos puestos.

Se hace entrega, en el momento de la incorporación de los empleados, de la evaluación de su puesto de trabajo, para que tengan la información de los riesgos a los que están expuestos.

Estas evaluaciones son actualizadas de forma periódica por la técnico del servicio de prevención ajeno.

De forma interna, ante un accidente laboral o enfermedad profesional, se realiza un estudio y análisis, donde se proponen e implantan acciones o medidas para evitar que se repitan. Estos informes son archivados por el departamento de RRHH.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

En algunos casos, se tiene en cuenta la procedencia de los productos, y se ha considerado algún criterio ambiental para la compra de algún producto, bien o servicio.

#### **23.1. Información adicional.**

El trabajo en condiciones dignas, así como el respeto de los Derechos Humanos, son unos requisitos que todos nuestros proveedores deben cumplir, independientemente de la ubicación geográfica en la que se encuentren.

Una vez cumplido este primer requisito, el precio y la calidad del producto son los factores que más se valoran a la hora de elegir un determinado proveedor. En el caso de que estos factores sean muy similares, y todos encajen en las especificaciones de compras, es cuando entran a escena las prácticas sociales y medioambientales de un proveedor.

También contamos con una clasificación de proveedores en tres categorías: transportes, servicios e insumos. Gracias a esta segmentación nos permite prestar mejor atención a las peculiaridades individuales de cada uno de ellos, pudiendo detectar áreas de mejoras.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

#### **24.1. Información adicional.**

El trabajo en condiciones dignas, así como el respeto de los Derechos Humanos, son unos requisitos que todos nuestros proveedores deben cumplir, independientemente de la ubicación geográfica en la que se encuentren.

Una vez cumplido este primer requisito, el precio y la calidad del producto son los factores

que más se valoran a la hora de elegir un determinado proveedor.

Nuestro compromiso con el desarrollo de la Comarca de las Cinco Villas se hace patente en la elección de proveedores del entorno geográfico y en el fomento de trabajo cooperativo, sin por ello perder las exigencias en materia de calidad y servicio.

## **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?**

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

##### **25.1. Información adicional.**

En el plan estratégico de responsabilidad social de Magapor, se han definido los grupos de interés y el porqué los consideramos así.

La acción social, de acuerdo a nuestro plan estratégico, va enfocada a tres áreas: Una la difusión del conocimiento técnico apoyando a asociaciones sin ánimo de lucro del sector veterinario y en concreto del porcino, como por ejemplo impartiendo charlas técnicas, o prestando a nuestro personal técnico para la participación en sesiones formativas y prácticas.

El segundo área es la acción social "clásica" destinada a ONGs con especial sensibilidad en la infancia, por ejemplo donaciones a ASPANOA, o patrocinio del corredor paralímpico de handbike, entro otras.

La tercera área social es el fomento de la implicación de los empleados en las acciones. Como empresa consideramos que somos un importante agente transformador, y no solo del entorno sino también de quienes forman parte de Magapor. Por eso existen acciones cuyo objetivo es impulsar la concienciación social y medioambiental de los empleados, como por ejemplo realización de colectas de sangre con el Banco de Sangre dentro del horario laboral y en las instalaciones de la empresa o la campaña de recogida de alimentos.

La existencia de indicadores es fundamental para conocer el éxito y el impacto de las medidas, para así, poder determinar mejoras.

Los indicadores van desde aportación económica total, número de horas dedicadas, empleados participantes, encuestas de satisfacción...

En resumen, algunas de las acciones de mas impacto son:

- \* Donaciones económicas a ONGS: ASPANOA, Asociación Celiaca, etc.
- \* Donaciones para el fomento del deporte: Patrocinio atleta paralímpico, Asociación deportiva Ejea, patrocinio Maria Laborda (escalada), etc.
- \* Implicación social: Donación de sangre, recogida de alimentos, etc.

- \* Difusión del conocimiento: Cátedra Magapor en Universidad de Zaragoza, charlas técnicas, colaboración con Institutos

## **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?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

#### **26.1. Información adicional.**

En esta cuestión hay que destacar que la RSC de Magapor no espera conseguir un retorno de imagen o de mercado. Ya que aunque siendo PYME, nuestros clientes no se encuentran en el entorno social próximo, que es donde dirigimos nuestra acción social. Nuestros clientes son centros dedicados a la inseminación artificial, ubicados en toda España y en el extranjero.

La justificación de la RSC de Magapor, viene por lo ya comentado anteriormente, consideramos que la empresa es un importante agente transformador, y por ello tiene una responsabilidad con y hacia su entorno.

Ahora, independientemente de lo comentado, la RSC no se concibe en Magapor sin desarrollo económico, ya que toda aportación sea del tipo que sea (por tiempo o en donaciones) tiene un coste económico.

Dentro de los tres pilares indicados anteriormente, destacamos el de la Difusión del Conocimiento mediante la Cátedra Magapor en la Universidad de Zaragoza, el Encuentro Técnico Internacional (ITM), formación en el sector. Todas estas son acciones que se realizan sin ánimo de lucro pero que pertenecen a la estrategia social y empresarial de la empresa por ayudar a difundir también la imagen de marca.

Por eso está vinculada la estrategia de responsabilidad social de Magapor a la estrategia corporativa de desarrollo. Y por ello como también se ha indicado anteriormente todas las acciones son analizadas a través de los correspondientes indicadores.

Nuestra filosofía de RSC se define en el siguiente principio:

Prestemos atención;

- \* la necesaria,
- \* donde debemos y
- \* la que esté en nuestras manos.

Y es que entendemos que esta es la única manera de hacer la RSC SOSTENIBLE, implicando los proyectos y sus resultados en la estrategia corporativa de Magapor.

## **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?**

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

### **27.1. Información adicional**

De todas las acciones sociales llevadas a cabo por Magapor se informa a los empleados con el objetivo de que sean conocedores de las actividades no profesionales de la empresa.

Además de su ejecución en el documento "Ventajas de trabajar en Magapor" también se enumeran las acciones en materia de responsabilidad social que se tienen previstas realizar. Todos los trabajadores son avisados de las acciones que se van a llevar a cabo en materia de RSC mediante correo electrónico y carteles en el tablón de anuncios.

Nuestra comunicación con los grupos de interés externos se realiza a través de la página web y de las redes sociales en las que tenemos presencia. Para mediados de este 2018, se pretende crear en la página web un blog, en el que se puedan incluir posts comunicando las acciones que se lleven a cabo.

De esta manera podemos obtener otro indicador de la acogida que tienen estas acciones y así nos sirven de indicadores. Estos datos los comunicamos en la memoria de actividades de Magapor.

Ejemplos de esta actuación animando a la participación de los trabajadores y sus familias son:

- \* Donación de sangre en Magapor,
- \* Campaña de recogida de alimentos
- \* Patrocinio de los empleados en la Carrera de la Mujer de Ejea de los Caballeros,

## **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?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan

#### **28.1. Información adicional**

Desde hace más de diez años, elaboramos una "Memoria de Actividades", en la que ponemos en valor las acciones llevadas a cabo por Magapor en materia social y comercial.

Igualmente, llevamos años comunicando nuestras prácticas a través de las redes sociales más populares: Facebook y Twitter.

Desde hace dos años, al comenzar el año natural, elaboramos un documento de carácter interno denominado Revista Social, en el que hacemos un resumen de todas las actividades que se han llevado a cabo a lo largo del año en materia de RSC, aportando datos de interés para los trabajadores de Magapor.



## **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.**

En Magapor calculamos la huella de carbono de la organización, con el objetivo de marcarnos unos objetivos cuantificables de reducción del impacto ambiental.

Considerar el impacto ambiental de todos los aspectos de la organización nos permite obtener una información global y completa.

Esta medida junto con las campañas internas de sensibilización respecto al ahorro de recursos como el agua y la luz eléctrica, y la reorganización del sistema de distribución de mercancías para el ahorro de combustible componen los pilares de nuestro plan medioambiental.

### **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 público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

##### **30.1. Información adicional.**

En febrero de 2016, mostramos nuestro compromiso público a través de la adhesión de la Estrategia Aragonesa de cambio climático y energías limpias. Asumiendo nuestro compromiso en 16 puntos de la iniciativa.

Con el cálculo de la huella de carbono, nuestro objetivo es poder hacer público nuestra evolución en cuanto a la huella de carbono.

Las evidencias públicas actuales son:

- \* Inscripción en el Registro de Huella de Carbono de la OECC. (actualmente en trámite),
- \* Adhesión a la Iniciativa aragonesa contra el cambio climático.

### **Economía circular**

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

### **31.1. Información adicional**

En Magapor existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante, algunas muestras de ello son las siguientes actuaciones realizadas durante los ejercicios 2021-2022:

Se ha desarrollado una línea de producto "ecológico" con catéter fabricado en cartón que sustituye al plástico y que es completamente biodegradable.

Se ha desarrollado un proyecto RETOS en colaboración con NUREL para encontrar un material para los blíster que sea biodegradable.

Se han desarrollado durante el 2022 dos proyectos relacionados con el consumo de energía: instalación de planta fotovoltaica para autoconsumo y venta de excedentes, así como la adquisición de un nuevo compresor cuya tecnología reduce sensiblemente el consumo energético.

## **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 comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

#### **32.1. Información adicional**

La comunicación en materia medioambiental se realizan de tres maneras:

Por un lado dentro del documento "Ventajas de trabajar en Magapor", donde se realiza una enumeración de las medidas y de su articulación, documento que es entregado a todos los trabajadores de la empresa.

Respecto de las medidas, se hace especial hincapié en los trabajadores que por sus tareas, funciones o responsabilidades deben estar especialmente implicados.

Por último a través de la Estrategia Aragonesa por el cambio climático, todos los grupos de interés pueden acceder a los compromisos y por ende a las actuaciones en materia ambiental.

## **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 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Disponer de presupuesto
- 6 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 7 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral

- 8 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente

### **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?**

8

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Como punto fuerte podemos destacar la existencia de un plan estratégico de responsabilidad social transversal a la actividad de la empresa que busca el realizar impactos positivos en el entorno de actuación e implicar a la plantilla de la empresa. Anexo al plan estratégico el documento "Ventajas de trabajar en Magapor" es un documento que no tiene sentido sin el plan estratégico ni viceversa ya que va al detalle de las actuaciones.

Un segundo punto fuerte es el Congreso Técnico Internacional donde concentramos a clientes, proveedores y distribuidores bajo el paraguas de la marca Magapor como punto de encuentro y de transferencia del conocimiento. En el año 2023 contamos con más de 350 asistentes de más de 30 países diferentes.

Por último, vemos como un punto fuerte el desarrollo que se está realizando de la página web, que nos permitirá mejorar y favorecer la comunicación con todos nuestros grupos de interés.

**36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Tal vez porque la RSC se ha venido realizando en Magapor por el convencimiento real de que la empresa es un agente transformador y no una actuación publicitaria, la difusión de las actividades se han dejado de lado.

Por lo que el área de mejora de Magapor es la comunicación con el entorno. Se están haciendo grandes progresos con las encuestas de satisfacción y las encuestas de interés, pero todavía hay que mejorar en este campo para darle un sentido global y ordenado que le permita a los grupos de interés acceder con mayor facilidad a la información.

Ya hemos dotado de un apartado específico de RSC en nuestra web corporativa, ahora debemos darle contenido y mantenerlo actualizado con las novedades que vayamos realizando en este ámbito.

### **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 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.