

## RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

---

### Empresa evaluada

**SCHMITZ CARGOBULL, S.A.U.**

CIF:A58889445

Polígono Entrerrios P8, Parcela 2.1

50639 - Figueruelas

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

SCHMITZ CARGOBULL IBERICA S.A.U

#### 02 - Dirección - CP - Población

Polígono Entrerrios P8, Parcela 2.1

50639-Figueruelas

Zaragoza

#### 03 - Sector. Actividad

Construcción, comercialización y reparación de semirremolques de camiones, de remolques de furgones de sistemas de plataformas y venta de vehículo industrial usado. Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

#### 04 - Año comienzo actividad.

13/03/1990

#### 05 - Número de personas empleadas

280

#### 06 - Persona contacto

Jordi Romero Jiménez

#### 07 - E-mail persona contacto

[jordi.romero@cargobull.com](mailto:jordi.romero@cargobull.com)

#### 08.- Página web

<https://www.cargobull.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**

Schmitz Cargobull es una empresa multinacional de origen alemán que lleva emplazada en Zaragoza desde 2001. Somos fabricantes de semirremolques y hemos ido creciendo desde el primer año hasta donde estamos hoy en día por saber hacer frente tanto a los períodos económicos más complicados como a periodos de bonanza. Nuestro modelo consta de 6 principios: Origen, Visión, Valores, Prestaciones, Competencias y Carácter y 4 principios de colaboración:

1. Rigor y compromiso
2. Confianza y respeto
3. Eficiencia
4. Fortaleza en la implementación

Nuestro año fiscal comienza el 1 de abril finalizando el 31 de marzo del año siguiente. El 01 de abril de 2024 comenzó el año fiscal actual (finaliza el 31 de marzo de 2025) y en esa fecha nuestro CEO hizo pública la Estrategia 2030 del grupo cuyo título es: "Lograr un crecimiento rentable. - Juntos. Enfocados. Sostenible". Estas palabras no son meros eslóganes, sino que captan la esencia de lo que tenemos que conseguir juntos, todas las plantas del grupo, y va acompañada con una presentación en la que se analizan los retos para los próximos años y los factores tanto externos como internos que pueden afectar a este crecimiento: sanciones, guerra en Ucrania, cambios de gobierno, nuevas alianzas, productos vulnerables en la cadena logística, nuevas normativas europeas....

En esta Estrategia 2030 se han definido 19 iniciativas estratégicas que tienen, cada una de ellas, un enfoque claro y unas medidas definidas. El progreso de cada una de estas medidas se revisa periódicamente a lo largo del año y se publica en la intranet de la empresa.

Desde Octubre 2021, el grupo emite el Informe de Sostenibilidad del Grupo. Este informe se emite cada dos años, el último fue publicado en el año 2023. El próximo informe a publicar será en Octubre de 2025. En estos informes se declara con total transparencia la contribución que hacemos con nuestros productos, cómo se realiza el tratamiento de la cadena de suministro y el cumplimiento de la normativa, cómo gestionamos el medioambiente y la energía, la seguridad laboral y el desarrollo de nuestros empleados. Los informes se elaboran conforme a la norma internacionalmente reconocida GRI (Global Reporting Initiative).

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

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

Existe una planificación formal, pero no se incluyen aspectos sociales y/o ambientales de forma sistemática

## 2.1. Información adicional

Schmitz Cargobull se caracteriza por tener una estrategia global para todas las plantas del grupo en la cual se incluyen acciones tanto a largo plazo (Estrategia 2030) como a medio y corto plazo. De todas estas acciones se realiza un seguimiento mediante objetivos, que enlazan directamente con las certificaciones en ISO 9001 e ISO 14001.

Se trabaja en realizar tanto el producto como el proceso más sostenibles de cara a clientes y a personas trabajadoras.

Por ejemplo, se trabaja en la eliminación del uso de gasóleo en nuestros productos (diseño de un semirremolque frigorífico eléctrico) y también en nuestro proceso interno (sustitución de carretillas tractoras alimentadas con gasóleo por carretillas tractoras 100% eléctricas).

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

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

### 3.1. Información adicional.

Tanto a nivel de Grupo como a nivel de Planta, estamos implicados socialmente colaborando con diferentes eventos, entidades,.... a lo largo de los años hemos colaborado con diversas campañas solidarias.

#### ACCIONES SOLIDARIAS

La última acción solidaria fue realizar una recaudación totalmente voluntaria entre toda la plantilla del Grupo para ayudar a las víctimas de las zonas afectadas por la DANA. También se ha colaborado con la campaña de Lápices y Sonrisas. Todos los años se hace una colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer en diversas fechas, por ejemplo en octubre (cáncer de mama), marzo (Aragón Bike contra el cáncer). Colaboración con la Fundación Sesé en la Gala Fundación Sesé donde la recaudación se da cada año a un organización diferente, por ejemplo, este año 2025 fue a los afectados de la DANA.

#### EVENTOS DEPORTIVOS

Patrocinamos eventos deportivos como la Carrera de las empresas, la 5ª edición de la SESE Bike Tour.

#### SOCIAL

Schmitz Cargobull Ibérica amadrina todos los años el Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte.

#### CULTURA

Internamente apoyamos la cultura y en 2024 creamos una biblioteca para las personas trabajadoras con la que se intenta fomentar la lectura en la empresa.

#### SALUD Y BIENESTAR

Desde hace años, tenemos el "día de la fruta" en la empresa por el cual, la empresa invita a todas las personas trabajadoras a una pieza de fruta. Asimismo, si los resultados de calidad están en al 100% OK, la empresa invita al 100% de la plantilla a café durante toda la jornada. Y celebramos con un desayuno para toda la plantilla cuando el indicador de "N.º de días sin accidentes" es mayor de 30 días.

#### CERTIFICADOS

Desde 2024, tenemos el certificado de alcance de la Huella de Carbono (Alcance 1 y 2), certificado que en 2025 queremos volver a conseguir.

#### MEDIO AMBIENTE

Hacemos una gestión de residuos responsable, gestión que es auditada de manera sistemática para definir mejoras en este proceso.

### **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

**4.- 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.

#### **4.1. Información adicional**

Los grupos de interés están definidos y analizados en el apartado 4 de la ISO 9001 denominado "Análisis de Partes Interesadas. Necesidades y expectativas". Podemos destacar:

1. Autoridades y administración
2. Clientes: servicio de atención al cliente (CCC), gestión de reclamaciones (garantías), ferias ,eventos con clientes
3. Proveedores: diálogo constante con el dpto. de Logística vía teléfono, correo electrónico, ferias, acceso a plataforma de proveedores
4. Servicio ajeno para el control de homologaciones COP - ATP: contacto vía email (atp-homologaciones@cargobull.com)
5. Servicio de Prevención ajeno
6. Competidores
7. Entorno
8. Personas trabajadoras: reunión mensual para revisar los resultados de la planta, vía correo, canal de denuncias, buzón para denuncia de acoso, buzón comisión de igualdad,...
9. Medios de comunicación
10. Organismos reguladores

Todos ellos cuenta con una figura en nuestras empresa con la que pueden contactar y dar respuesta inmediata a sus necesidades.

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

Conocemos las necesidades y expectativas de los grupos de interés de manera informal.

#### **5.1. Información adicional**

Utilizamos diferentes herramientas para revisar los aspectos relevantes para los grupos de interés: DAFO, análisis de las partes interesadas (ISO 9001 e ISO 14001)

Con toda esta información se identifican los temas a priorizar en todos los ámbitos

### **Gobierno de la organización**

**6.- 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

### **6.1.. Información adicional.**

Tenemos un código de conducta y una política de "Compliance" publicados ambos documentos en la Intranet del Grupo y que recogen todos los aspectos éticos que las personas trabajadoras deben conocer y cumplir. Estos documentos, como todos aquellos que afectan a las personas trabajadoras de la empresa, son documentos vivos que van cambiando según las leyes y normativa europeas.

Concretamente los documentos son:

1. Código de conducta y guía para su implantación
2. Antitrust Law Guideline
3. Compliance guideline
4. Estrategia 2030: responsabilidad social y medioambiental

Asimismo para reforzar el mensaje, las personas trabajadoras reciben formaciones sobre seguridad en el trabajo, seguridad a nivel informático (virus, phishing...), compliance... y de forma periódica se realizan cursos de reciclaje para saber reaccionar en todo momento de la manera adecuada y más segura no solo para la empresa sino también para nosotros, las personas trabajadoras.

Toda esta información se puede descargar en la intranet de la empresa. Los proveedores tienen publicado el Código de conducta en la web (<https://www.cargobull.com/en/company>). Incluso en la web pueden encontrar también la información más actualizada sobre sostenibilidad (<https://www.cargobull.com/en/company/sustainability>)

### **7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?**

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

#### **7.1. Información adicional**

La empresa tiene un canal de denuncia publicado en la página web, es completamente anónimo y se pueden realizar denuncias de cualquier naturaleza. Este canal de denuncia se puede encontrar en la dirección siguiente: Canal de denuncias en la web - <https://www.cargobull.com/es/empresa>

Asimismo, existen dos direcciones de correo más específicas, la primera está ligada a la Comisión de Igualdad de la empresa y la segunda, está ligada con la Comisión de Acoso sexual. La empresa tiene un protocolo contra el acoso y un protocolo contra el acoso sexual, además de Plan de Igualdad. Tanto las direcciones de correo como los protocolos son conocidos por toda la plantilla, haciendo recordatorios desde el Dpto. de Gestión de Personas al total de la plantilla de que lo pueden utilizar ya que eso implica una mejora en nuestros procesos y en nuestro bienestar en el trabajo.

Todos estos canales permiten hacer una denuncia, reportar irregularidades,... garantizando la confidencialidad en todo el proceso.

### **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, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

#### **8.1 Información adicional**

Siguiendo lo que marca la norma ISO, ya sea ISO 9001 o ISO 14001, los objetivos, valores, misión,... están publicados en la web y se pueden encontrar en la dirección siguiente: <https://www.cargobull.com/es/empresa/calidad-y-medioambiente>

Todo ello, política de calidad y de medioambiente, objetivos, valores, se pueden encontrar expuestos en los lugares comunes de la planta donde se encuentran las personas trabajadoras. Por ejemplo: áreas de descanso, salas de reuniones, recepción, despachos de Alta Dirección.

**9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?**

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

**9.1. Información adicional**

Se dispone de un canal de denuncias a disposición de cualquier persona en la web: <https://www.cargobull.com/es>

Y a nivel de Grupo, tenemos dos documentos que se llaman:

1. German-Supply-Chain-Due-Diligence-Act.aspx
2. 20231023\_Training LkSG\_Schmitz\_Cargobull\_EN\_PDF

**Plan de Responsabilidad Social**

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

Estamos abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

**10.1. Información adicional.**

La Responsabilidad Social es parte de la estrategia del Grupo Schmitz Cargobull.

Nuestra planta está localizada en Figueruelas; en 2022 nos cambiamos de ubicación y aunque seguimos estando en Figueruelas, la planta es de nueva construcción y durante el proceso de definición del Proyecto tuvimos muy en cuenta aspectos medioambientales y somos más conscientes de la responsabilidad que tenemos para con nuestro entorno, nuestros vecinos industriales y nuestros vecinos de los pueblos de alrededor.

La estrategia de Sostenibilidad se rige por la del Grupo y es un reto el aplicarla en nuestra planta con las particularidades de llevarla a cabo en nuestro entorno y nuestras leyes. En 2023, empezamos a calcular el impacto de la Huella de Carbono y desde entonces tenemos el certificado de la Huella de Carbono (Alcances 1 y 2).

En 2024, nos hemos certificado en la ISO 14001, Gestión ambiental.

Todos estos certificados se pueden encontrar en la web: <https://www.cargobull.com/es/empresa/calidad-y-medioambiente>

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

No existe Plan de RS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**11.1. Información adicional.**

Desde el cambio hace dos años a nuestra nueva ubicación, hemos impulsado medidas beneficiosas para todas las personas trabajadoras de la empresa y no solo para ellas, sino también para los clientes, proveedores y todo nuestro entorno. Las líneas que estamos siguiendo desde 2022 y a seguir en el futuro son aquellas que son eficientes energéticamente (objetivo eficiencia A o A+ en nuestras instalaciones), sostenibles (en 2023 la instalación fotovoltaica favoreciendo el autoconsumo ya fue un hecho), agua de red evitando tener plástico, gestión de residuos responsable (código NIMA para todas las ubicaciones)...

Con esta base y aterrizando todos los proyectos que tenemos abiertos actualmente, nuestro objetivo es definir un Plan de Responsabilidad Social donde se plasme las acciones cerradas y abiertas, nuestros objetivos y nuestra línea de actuación de aquí en adelante.

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

#### 12.- ¿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

##### 12.1. Información adicional

Schmitz Cargobull Ibérica es una empresa orientada a sus clientes manteniendo una relación directa con ellos con el objetivo de mejorar continuamente en nuestros procesos y con el firme objetivo de crear relaciones de confianza con ellos y sobre todo garantizar un producto de calidad a la hora de la entrega de sus vehículos. Para lograr esta relación de confianza con nuestros clientes tenemos una política de calidad y medioambiente que establecen unos principios fundamentales y además unos canales de comunicación directa con los clientes. Estos canales son: el dpto. de garantías por el que se recogen las reclamaciones de los clientes, también tenemos un Call Center con el cual se hacen campañas y seguimiento de las entregas de vehículos recogiendo la satisfacción de los clientes. Tanto el dpto. de garantías como el Call Center hacen seguimiento de dos objetivos: %FFF90 (nº de vehículos con reclamación durante los 90 días siguientes a su entrega) y %NPS (con el que se mide la Satisfacción del cliente).

Asimismo, Schmitz Cargobull, asiste a Ferias o realizamos eventos para mostrar las novedades a los clientes y así facilitar la comunicación directa con ellos.

#### 13.- ¿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

##### 13.1. Información adicional

Schmitz Cargobull tiene diferentes canales de comunicación que facilitan a sus clientes explicar y transmitir sus quejas, reclamaciones y consultas. Por ejemplo:

1. línea telefónica directa (Call Center= CCC,) en la que trabajan diferentes profesionales que hablan en varios idiomas abriendo el canal directo a todo el abanico de clientes que tenemos en el Sur de Europa

2. Correo electrónico: tenemos una dirección de contacto directo con Ministerio, ITVs, clientes, centros de homologación... (ATP\_homologaciones@cargobull.com y también para comunicaciones más generales la cuenta de correo: info.spain@cargobull.com)
3. Dpto. de garantías: ya sea vía correo electrónico o por teléfono
4. Contacto a través de la web
5. Teléfono directo: nuestro personal de recepción atienden todas las llamadas y las derivan al departamento o personas adecuados
6. Redes sociales: LinkedIn, Instagram, Facebook...

Tenemos un procedimiento de gestión de reclamaciones y el resultado de ello es la medición de la satisfacción del cliente por medio de dos indicadores: Garantías (indicador llamado FFF90) y NPS (indicador del grado de satisfacción de clientes con respecto al Producto, proceso de entrega del vehículo, respuesta del dpto. comercial).

El objetivo de ambos indicadores es identificar oportunidades de mejora en nuestro servicio y en nuestro producto. Se realiza un seguimiento de ambos con una frecuencia de dos semanas en el caso de las Garantías y cada dos meses en el caso de NPS.

## **Innovación en los productos y servicios**

### **14.- ¿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

#### **14.1. Información adicional.**

Desde el dpto. de Marketing se define una planificación anual de eventos con clientes, ferias, y comparativas de la Product Line de los diferentes modelos de vehículos que fabricamos en la planta (por ejemplo: Lonas, Frigoríficos, furgones rígidos). La Product Line es la línea de producto sita en Alemania y es el departamento que investiga y desarrolla diferentes soluciones para las características de cada país. El desarrollo de los productos está centralizado, pero desde la planta de Zaragoza se envían las necesidades de nuestros clientes y así poder desarrollarlas en colaboración con la central y dar respuesta a las necesidades especiales de nuestros clientes.

Desde el dpto. de Producto, en los últimos años se han desarrollado nuevos diseños para clientes como, por ejemplo: Furgón para transporte en tren, la versión ECODUO para lonas, frigoríficos y furgones, nueva solución más sostenible y más ligera para furgón rígido (tecnología Ferrostrukt), semirremolque frigorífico totalmente eléctrico (llamado e-SKO). Estos modelos se ha llegado a probar con nuestros clientes recogiendo al finalizar la prueba las impresiones del cliente para trasladar a central posibles mejoras a realizar.

Asimismo, también contamos con un departamento que desarrolla diferentes soluciones para mejorar los procesos electrónicos. Debido a que los semirremolques son vehículos tipo O4, están sujetos a normativa de circulación, al reglamento de vehículos, normativa sistema ADAS, normativa de sostenibilidad,... esto significa que debemos estar investigando constantemente para mejorar la soluciones de cámaras, CTU, presión de neumáticos, EBS, ABS, alumbrado....

en nuestra web (<https://www.cargobull.com/es>) no solamente se pueden ver las diferentes soluciones y las últimas novedades en el rango de productos que ofrecemos sino que además podemos encontrar las noticias de los últimos premios otorgados al Grupo por

innovación, Sostenibilidad,... en la dirección:  
<https://www.cargobull.com/es/empresa/auszeichnungen>

## Calidad de los productos y servicios

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

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

#### 15.1. Información adicional.

Tenemos un servicio denominado Call Center que se encarga de recoger todas aquellas observaciones (positivas y negativas) de los clientes y además tenemos un servicio de postventa que atiende las incidencias con los clientes. El servicio del Call Center hace encuestas a los clientes para conocer su grado de satisfacción en los meses siguientes a la entrega de un vehículo, al año de la entrega y a los 18 meses de la misma. Las preguntas son diferentes en cada una de las encuestas, y se evalúa no sólo al producto y sus características, funcionalidad, etc.. sino también al proceso de producción del semirremolque, al dpto. de entrega del vehículo, también a los comerciales, al servicio postventa, garantías,... etc...

En Schmitz Cargobull consideramos que nuestro cliente sabe lo que quiere y conoce mejor que nadie el producto que compra, por lo que escucharle activamente es siempre un privilegio y un proceso de aprendizaje.

#### PERSONALIZACIÓN DE PRODUCTO

El cliente cuando pide un vehículo puede elegir entre una larga lista de opciones y puede elegir los neumáticos, las llantas, los ejes, la carrocería, la rotulación de la carrocería y un largo etcétera. Así ningún semirremolque es igual al otro, el resultado final depende de las necesidades y de la opciones del cliente.

Para poder asistir al cliente hasta el final de la vida del vehículo, la configuración del vehículo se queda registrada en nuestro sistema y si en los años posteriores a la compra, el cliente tiene un problema y necesita una pieza de repuesto, nuestro Taller de repuestos le puede conseguir la pieza exacta que le falta al cliente. Para ello nuestro Taller por medio de una página web y con el numero de bastidor puede ver la lista de piezas que el vehículo llevaba de origen y pedírsela al cliente.

#### DIGITALIZACIÓN

Gracias a nuestra plataforma TrailerConnect®, los vehículos están constantemente monitorizados dándole al cliente información sobre la presión de los neumáticos, seguimiento de las trayectorias de los vehículos, el kilometraje acumulado, alta seguridad en el transporte... es decir, se hace una gestión más eficiente de las flotas. Esta plataforma está en constante renovación ya que el sector tecnológico se renueva constantemente y nosotros debemos renovarnos con los últimos cambios en el sector.

### 16.- ¿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

#### 16.1. Información adicional.

Tenemos un Servicio Postventa (<https://youtu.be/XN7h0h4h58w>) sito a 3 km aproximadamente de las oficinas centrales. Servicio totalmente renovado en 2022 y que ofrece una amplia gama de servicios para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Dentro de la organización de Schmitz Cargobull hay unos 1400 servicios oficiales en toda Europa que responden con la misma calidad al cliente ya que han sido formados por la red de Schmitz.  
<https://www.cargobull.com/es/comprar-semirremolques/service-vertraege>

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **17.- ¿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

#### **17.1. Información adicional.**

La información de nuestros productos se puede encontrar en nuestra página web (<https://www.cargobull.com/es/productos>) donde el cliente puede encontrar la información más general de nuestros productos. Asimismo nuestra red comercial utiliza una plataforma llamada Smart Presenter que utiliza para mostrar el cliente opciones más específicas que pueden elegir para hacer su semirremolque conforme a lo que necesita.

En la misma web, se pueden descargar los folletos con las especificaciones generales y opciones que pueden elegir los clientes.

En LinkedIn, nuestro Dpto. de Marketing publica innovaciones en el producto, las formaciones en procesos y productos de la red comercial y de la red de Talleres oficiales.

#### **DOCUMENTACIÓN EN LA ENTREGA**

Nuestro producto debe cumplir con el reglamento general de vehículos y por ello la documentación que se da es la obligatoria para poder matricular, manual de instrucciones, certificados del vehículo (COC, ATP, XL,CEMT).

#### **PROCESO DE PRODUCCIÓN**

El proceso de producción de un semirremolque comienza con la introducción del pedido de cliente en el sistema, es en ese momento cuando se le da a cliente una fecha de entrega. Una vez el pedido está dentro del sistema ERP, se piden los materiales y se fija la fecha de producción. Si en algún momento, es a fecha se ve modificada perjudicando al cliente por los diferentes problemas que pueden surgir en un proceso de fabricación, el Dpto. de Operaciones avisa al cliente ofreciéndole, según sea el caso, una solución temporal hasta que su vehículo esté listo para la entrega.

El objetivo de esta comunicación es ser totalmente transparentes con los clientes desde que el inicio del proceso del pedido. Si no lo hiciéramos así, perderíamos la confianza de tantos años depositada en nuestra organización.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **18.- ¿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.

### 18.1. Información adicional

Para Schmitz Cargobull es muy importante tener una cultura de transparencia, comunicación y desarrollo de las personas trabajadoras. SCBI está totalmente convencido de que este compromiso de la Dirección con las personas trabajadoras logra reforzar los lazos con la empresa logrando con el tiempo un mejor rendimiento y mayor estabilidad. Para lograr esto, se trabaja con diferentes consultoras para la formación de la plantilla, para fomentar la comunicación, la escucha activa, dar "feedback",... con toda esta información el Dpto. de Personas puede desarrollar planes de desarrollo.

Otra fuente de alimentación a estos planes de desarrollo son las entrevistas de desempeño, entrevistas anuales entre el responsable de departamento y la persona empleada en las que se revisa el año anterior, objetivos del año siguiente, proyectos a futuro, formaciones a recibir,... es un momento de comunicación en el cual ambas personas son accesibles y deben escucharse y comunicarse.

#### OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1. Buzón de sugerencias
2. Reunión mensual en la que el Director de Planta explica cuales han sido los resultados del mes anterior y como se ve el corto y medio plazo a nivel de producción, pedidos recibidos y otros proyectos. En esta reunión siempre se da la oportunidad de recibir consultas para responderlas durante la misma. A ella asiste el 100% de la plantilla.
3. Correos electrónicos: canal de denuncias

#### ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En 2024 se cambió de proveedor externo de prevención, siendo uno de los objetivos del cambio la realización de una encuesta de clima laboral además de la encuesta de riesgos psicosociales

Se realizan periódicamente reuniones de trabajo multidisciplinarias para alinearnos con nuestra estrategia y recoger el "feedback" del equipo. Siempre hay varias sesiones de "mentoring" y "coaching" en progreso para las personas empleadas que lo solicitan.

### Igualdad de oportunidades y no discriminación

#### 19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa 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 cultural)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

### 19.1. Información adicional

En 2023 el nombre de Departamento de Recurso Humanos cambió por el nombre de Departamento de Gestión de Personas, la razón es simple la gestión de este departamento se basa en el "para y por" las personas.

Nuestra Política de Calidad y Medioambiente es el símbolo de un templo con tres pilares, el primero de ellos es "EMPLEADOS Y CULTURA. El mejor lugar para trabajar".

Nuestra organización ha definido un Plan de Igualdad, un protocolo de acoso y un protocolo de acoso sexual. Se revisan el registro retributivo, se revisan las oportunidades

de trabajo para que sean igualitarias no sólo en lenguaje sino también en las oportunidades. Contamos con una Comisión de Igualdad que vela por la Igualdad en la empresa y coordina todas las iniciativas y campañas llevadas a cabo en la empresa. Campañas como por ejemplo el Día de la Mujer (8M)... involucrando a todos los empleados.

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

### **20.- 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.

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

Schmitz Cargobull Ibérica está dentro del convenio del metal y, como mínimo, debemos cumplir con las medidas que en él se recogen. Además de este mínimo, se han aplicado otras medidas que benefician al colectivo en general y a colectivos particulares debido a situaciones personales que necesitan que la empresa dé esa flexibilidad.

Algunas medidas que se han aplicado son las siguientes:

1. Cambio de horario para salir los viernes a las 14h - se votó para realizar media hora más de Lunes a jueves, realizando 8h30 estos 4 días y así el lunes poder hacer jornada continua de 08h a 14h y realizar 6h ese día.
2. Horario de verano - a partir de 2021, tenemos horario de verano los meses de julio y agosto, esto significa que el horario es de 07 a 15h durante esos dos meses. Este horario es totalmente voluntario.
3. Flexibilidad a la hora de entrar y salir - tenemos una hora de flexibilidad al entrar y al salir cada día
4. Acumulación de horas - los minutos que se realizan de más cada día se acumula en una bolsa de horas. Lo que nos permite disfrutar de esas horas cuando lo necesitamos.
5. Vacaciones - flexibilidad al elegir vacaciones. Hay un mínimo de días que se deben disfrutar durante los meses de verano pero el resto de días se pueden elegir durante el resto del año
6. Teletrabajo - se puede teletrabajar 1 día/semana, hay casos excepcionales que por características de su trabajo o por necesidades personales pueden teletrabajar hasta 3 días/semana.
7. Embarazadas - se realiza evaluación de riesgos en su puesto de trabajo y se definen medidas para que la persona si así lo desea pueda seguir desarrollando su trabajo. Se da la opción de teletrabajar 100% de su tiempo hasta que el médico le da la baja.
8. Jornada reducida por cuidado de otras personas (niños...)
9. Flexibilidad en la hora de la comida - tenemos una horquilla de 13h a 15h para comer. Duración de la comida es de 45min.

Se promueve el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal porque entendemos que el equilibrio que necesita una persona no se logra si no se tienen los dos.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **21.- ¿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

### **21.1. Información adicional.**

En Schmitz Cargobull tenemos un procedimiento definido que forma parte de nuestro sistema de calidad y en el que viene definido el proceso de cómo detectar las necesidades formativas de cada empleada/o.

Nuestro proceso se puede entender en varias fases que serían:

1. Descripción del puesto de trabajo (DPT)
2. Entrevista de desempeño
3. Planes de desarrollo + formación necesaria

Cada puesto de trabajo debe tener una descripción (DPT) en la que se definen la formación que se necesita para desarrollar este trabajo con éxito, además de las responsabilidades y las relaciones con otros departamentos.

Anualmente, cada responsable de departamento revisa con cada uno de los integrantes de su departamento de manera individual el año a cerrar. El objetivo de esta reunión es tener un tiempo de calidad para escucharse mutuamente y ver qué necesidades tiene el trabajador/a para realizar su trabajo y crecer profesionalmente. Durante esta reunión, se revisa el Plan de desarrollo definiendo nuevos objetivos y formaciones que para conseguirlos necesite el trabajador/a.

El responsable del departamento introduce en una matriz todas las necesidades de todos sus empleadas/os y lo comparte con el Dpto. de Gestión de Personas para que busque y planifique las formaciones acordadas.

Las formaciones son para el 100% de la plantilla.

Asimismo se realizan sesiones de "tutoría" de manera puntual.

Ejemplos de formaciones realizadas:

1. Formación de Idiomas - durante todo el curso escolar se realizan cursos de idiomas como alemán, inglés
2. Formaciones específicas ligadas a las certificaciones ISO
3. Aula virtual - Cargobull campus
4. Plataforma "So Safe" - relacionada con la seguridad informática y delitos informáticos
5. Webinars...

El objetivo de todo este proceso es capacitar a todos los empleados/as para que puedan desarrollar su trabajo con la mayor seguridad posible, con toda la información disponible y que se sienta valorado/a en el mismo.

### **22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

#### **22.1. Información adicional**

Se desarrolla una entrevista de desempeño anualmente en la que se indican las necesidades de formación de la persona trabajadora, estas necesidades de formación se definen según las competencias del trabajador/a siguiendo lo definido en la descripción del puesto de trabajo que ocupa.

## Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

#### 23.1. Información adicional.

En nuestro organigrama el responsable de Prevención, Seguridad y Salud depende directamente del Managing Director y además se trabaja con un Servicio de Prevención externo.

Nuestro sistema de gestión se basa en:

1. Plan de prevención
2. Evaluación de los puestos de trabajo desde el punto de vista de seguridad, ergonómico,...
3. Tenemos un plan de emergencia - se ha formado al 100% de la plantilla
4. Se identifican por parte de las personas trabajadoras posibles incidentes de seguridad y de ergonomía con el objetivo de definir acciones para la mejora del puesto de trabajo y evitar posibles accidentes en un futuro. Se utiliza un informe llamado "Pirámide de accidentes" y el proceso de resolución de incidentes se basa en la metodología PDCA.
5. Al igual que con los incidentes de seguridad, se realizan análisis de los partes de accidente y por supuesto un seguimiento de las acciones definidas en el análisis realizado
6. Se realizan simulacros de evacuación
7. Formaciones específicas de RCP,...
8. Campañas de salud y prevención - campañas divulgativas de cáncer de mama, vacunación gripe...
9. Se realizan reconocimientos médicos anuales en la planta
10. Formaciones de manejo de carretillas y puentes grúa

Asimismo de manera sistemática se reúne el Comité de salud y seguridad - compuesto por representantes de empresa y representantes de las personas trabajadoras y se revisan las acciones pendientes y se abren nuevas acciones si hace falta.

Principales indicadores

1. Accidentabilidad: a diario registramos el N.º de días sin accidentes en Planta. Este indicador también es mensual.
2. Tasa de Salud - se realiza un seguimiento del absentismo diario y mensual, N.º de bajas de larga duración.

## PROVEEDORES

### Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

#### **24.1. Información adicional**

Schmitz Cargobull tiene un departamento de Procurement central. La persona responsable del dpto. de Compras es responsable de dar forma a la estrategia de compras y logística de todo el Grupo y de garantizar su aplicación en todo el Grupo. Además, garantiza la normalización y unificación de los procesos y herramientas de compras y logística a prueba de auditorías en todo el Grupo. Mediante una estrecha colaboración con las personas responsables de desarrollo, producción, línea de producto y logística de las empresas o plantas del Grupo, Compras garantiza el suministro de componentes competitivos a la red de producción.

El aprovisionamiento en Schmitz Cargobull está estructurado en aprovisionamiento por categorías, gestión de la cadena de suministro, ingeniería de calidad de proveedores y aprovisionamiento de materiales no destinados a la producción. Todos estos departamentos que forman parte del dpto. de compras se basan en las normas y métodos definido por el Grupo en cuanto a sus tareas y procesos.

La tarea central es la cualificación e incorporación de nuevos proveedores bajo los aspectos de costes, calidad y servicio y su posterior cualificación y optimización. Esto se hace mediante KPI definidos y en el contexto de un sistema de gestión de riesgos y normas RFQ. Además, se desarrollan y aplican continuamente potenciales de mejora.

##### **DOCUMENTACIÓN DE APOYO**

1. Política de Calidad y Medioambiente
2. Normas ISO, DIN y WZN
3. VDA 6.5
4. Manual del proveedor
5. Auditorias realizadas por SQE según VDA 6.3 tanto para nuevos proveedores como para proveedores ya existentes.

A partir de 2023 y siendo Schmitz Cargobull Ibérica parte de un grupo alemán en origen, tenemos obligación de seguir lo que establece la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro que exige a las empresas alemanas el cumplimiento de determinadas obligaciones de diligencia debida para prevenir violaciones de derechos humanos y daños medioambientales en sus cadenas de suministro y en sus propias operaciones comerciales. La ley se aplica a todos los productos y servicios que una empresa ofrece en su propia área de negocio o recibe de proveedores directos e indirectos (nacionales y extranjeros).

La ley se centra en los derechos humanos y los riesgos medioambientales que desencadenan violaciones de los derechos humanos. Las violaciones de los derechos humanos deben prevenirse en el propio ámbito de actividad de la empresa y a lo largo de la cadena de suministro.

Todo esto y mucho más está explicado en la dirección de Intranet:

<https://cargobull.sharepoint.com/sites/policies-guidelines-de/SitePages/en/lksg.aspx>

En el sitio web de Schmitz Cargobull, el tema de la LkSG se aborda en el apartado de Responsabilidad Social Corporativa.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Los criterios de clasificación y evaluación de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

#### **25.1. Información adicional**

El Código de Conducta para Proveedores constituye una base vinculante para la cooperación entre los proveedores y la SCB. En él, SCB establece los requisitos para los proveedores en relación con las normas medioambientales, sanitarias, de calidad, sociales y de seguridad. Las exigencias de la LkSG están integradas en él. El Código de Conducta para Proveedores ayuda a transmitir a los proveedores el cumplimiento de la LkSG.

Como se ha explicado anteriormente

Asimismo se ha definido desde el Departamento Central, el proceso para clasificar y evaluar a los proveedores que se basa en los siguientes documentos:

1. "Supplier Approval Process" (proceso de aprobación de proveedores)
2. "Supplier Qualification Process" (Proceso de evaluación de proveedores)

Este proceso está dentro del Sistema de gestión de calidad basado en ISO 9001 e ISO 14001

## **Homologación de proveedores**

### **26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?**

Existe un sistema de homologación transparente con requisitos de Responsabilidad Social Corporativa que se revisa de forma periódica

#### **26.1. Información adicional**

Existe un proceso de homologación de proveedores con requisitos de cumplimiento normativo basado en la VDA 6.3. Los proveedores deberían estar certificados en ISO 9001 e ISO 14001 o similar como IATF.

En Schmitz Cargobull Ibérica tenemos la figura SQE quien se encarga de realizar la evaluaciones a los proveedores nuevos y a los existentes, se realiza una auditoria inicial y se define una plan de acciones al cual se debe realizar un seguimiento a lo largo del tiempo.

## **Interacción con los proveedores**

### **27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?**

Se realizan de forma sistemática encuestas a Proveedores para conocer su opinión

#### **27.1. Información adicional**

Política de Calidad y Medioambiente.

Desde los departamentos de Compras y Logística se tiene una comunicación diaria con los

proveedores. El contacto con ellos es vía teléfono y vía correo electrónico. En Schmitz Cargobull tenemos un sistema ERP con el que se realiza el cálculo de las necesidades de los productos que consumimos en nuestra línea de producción, este cálculo se envía sistemáticamente a los proveedores. Para la mejora de las relaciones, ambos departamentos realizan visitas tanto a los nuevos proveedores como a los proveedores que ya tienen relación con la empresa. El objetivo de estas visitas - reuniones es mejorar no solo las relaciones entre ambas compañías sino también el de mejorar sus procesos e identificar posibles focos de mejora por ambas partes.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **28.- 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

##### **28.1. Información adicional.**

Schmitz Cargobull Ibérica es una empresa comprometida con la sociedad y ejemplo de ello son diferentes acciones realizadas a lo largo del año:

1. Carrera de las empresas: sponsorship y participación en la carrera de un grupo de empleados
2. Participación en diferentes ferias y eventos - Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte
3. Participación en #Jobfest 2025 el 27 de noviembre de 2025
4. Apoyo al Día mundial del cáncer de mama -19 de octubre: durante la semana se venden productos de la asociación que se pueden comprar por los empleados y la recaudación va íntegra a la Asociación
5. Internamente se celebran eventos como el día de las familias, concurso de dibujos de los niños de los empleados para Navidad
6. Colaboramos en la Campaña de recogida de material escolar "Lápices y sonrisas"
7. Visibilidad a través de las diferentes redes sociales al Movimiento "Movember"

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

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

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

##### **29.1. Información adicional.**

Desde hace tiempo, Schmitz Cargobull Ibérica lleva a cabo acciones con el objetivo de apoyar a organizaciones sin ánimo de lucro o donar materiales o fondos con gran éxito entre las personas trabajadoras.

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

#### **30.- 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 comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

#### **30.1. Información adicional**

Las acciones se hacen extensivas a todos las personas empleadas y se les anima a participar.

Por ejemplo acciones que se llevan a cabo: recogida de libros y material escolar, carrera de las empresas, día mundial contra el cáncer de mama, día internacional de la mujer...

### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

#### **31.- 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 y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

#### **31.1. Información adicional**

Todas las actividades se comunican en los medios ya sea en prensa (diferentes medios como Heraldo, Todo Transporte, etc...), RRSS (Instagram, Facebook, LinkedIn), televisión (SCBI ha aparecido en diferentes programas de Aragón Televisión)

Somos una empresa muy activa, cada mes el departamento de Marketing nos envía un resumen mensual con el dossier de todas las apariciones de la empresa en publicaciones de prensa, etc...

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

#### **32.- 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.

#### **32.1. Información adicional**

Schmitz Cargobull como grupo y la planta de Zaragoza en particular está totalmente comprometido con el medioambiente. Tanto a nivel de Grupo como a nivel de Planta se identifican los posibles impactos ambientales, se lleva un registro de los residuos generados, se calcula la huella de carbono (alcance 1 y 2). La planta de Zaragoza, en particular, está desde 2023 certificada y recibió en 2024 el Certificado Huella de Carbono hasta alcance 2.

Tenemos acciones de ahorro energético en nuestra búsqueda de ser cada vez más sostenibles y además estar alineados con la Estrategia 2030 definida por el Grupo.

A nivel Grupo, se está trabajando en ofrecer a los clientes productos que incrementen la eficiencia en el transporte a la vez que cuidan del Medioambiente. Ejemplos:

1. Portal Trailer connect
2. La línea ECO para lonas - modelo ECOFLEX, cuyo diseño es más aerodinámico que su homólogo tradicional
3. Semirremolque frigorífico totalmente eléctrico - máquina de frío eléctrica y eje recuperador de energía
4. Cajón portapalets - con diseño aerodinámico

En particular y hablando de la planta de Zaragoza, seguimos la guideline del grupo y además es la planta más eficiente del grupo teniendo instalación fotovoltaica (con un autoconsumo promedio del 35% de energía), el edificio está regido por un sistema inteligente BMS, las carretillas utilizadas en el entorno de producción son eléctricas... estamos certificados desde 2024 en la ISO 14001. En julio de 2024 se realizó la auditoría de eficiencia energética con la que identificamos potenciales acciones de mejora de las instalaciones y que ya estamos poniendo en marcha.

Nuestro objetivo para un futuro es seguir el plan del grupo respecto a certificaciones ISO y poder certificarnos en la ISO 50001 y en la ISO 45001.

## Compromiso frente al cambio climático

### 33.- ¿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.

## Economía circular

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

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

#### 34.1. Información adicional

El grupo Schmitz Cargobull tiene un departamento de Sostenibilidad quien ha definido una estrategia "Estrategia 2030" respaldada por el Consejo de Administración. Está publicada en la dirección <https://www.cargobull.com/en/company/sustainability>

Nuestra estrategia de sostenibilidad hasta 2030 incluye objetivos ambiciosos en ocho áreas de actividad a lo largo de tres pilares. Desde la publicación del Informe de Sostenibilidad (próximo a publicar en octubre 2025), Schmitz Cargobull ha realizado acciones sistemáticamente para que la gestión de la sostenibilidad arraigue dentro de la organización. El departamento de sostenibilidad coordina las actividades dentro del grupo corporativo en consulta con los departamentos especializados, avanzan en el desarrollo de la base de datos y los procesos, establecen proyectos para nuevas cuestiones, comparten información con representantes de nuestros centros en todo el mundo y también preparan materiales para que el Consejo de Administración y el Consejo de Supervisión puedan tomar decisiones. Además, también dirigen un equipo interdisciplinar encargado de desarrollar y aplicar la estrategia de sostenibilidad.

Hay una búsqueda incansable de soluciones para los materiales utilizados en los

semirremolques, por ejemplo: con los paneles de los semirremolques frigoríficos se fabrican paneles aislantes para edificios mediante la colaboración con una empresa holandesa.

## **Comunicación ambiental**

### **35.- 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, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

#### **35.1. Información adicional.**

Toda la información relacionada con Sostenibilidad y Medioambiente se puede encontrar en la web en inglés (<https://www.cargobull.com/en/company/sustainability>) y en español (<https://www.cargobull.com/es/empresa/sostenibilidad>) Asimismo en la Intranet del Grupo, los empleados puede encontrar toda la documentación relacionada con Sostenibilidad y Medioambiente.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

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

### **Valoración Global**

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

5

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

#### **38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Acciones de ahorro energético para incrementar el autoconsumo con energías renovables

con el punto de mira de reducir las emisiones de CO2

**39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

Economía circular: búsqueda de materiales reciclables para fabricar semirremolques más sostenibles

**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 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

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

Sí

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

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.