

RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

MANN+HUMMEL, S.A

CIF:A50012525

Polígono PLAZA. C/ Pertusa, nº:8.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

MANN+HUMMEL IBERICA SAU

02 - Dirección - CP - Población

CALLE PERTUSA Nº 8

POLIGONO PLAZA

50197 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

CNAE: 2932

Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos a motor

04 - Año comienzo actividad.

1965

05 - Número de personas empleadas

700 empleados en 2024

06 - Persona contacto

Jesús Alonso, Director de RR.HH.

Tel. 976.28.73.00

07 - E-mail persona contacto

jesus.alonso@mann-hummel.com

08.- Página web

www.mann-hummel.com

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

- **Económicos:** MANN+HUMMEL IBÉRICA apuesta claramente por la creación de empleo sostenible. Los resultados económicos de los últimos años demuestran la estabilidad y solidadecia financiera de la empresa, siempre bajo el paraguas del cumplimiento estricto de la legalidad además de los requisitos establecidos por nuestros clientes y todo ello aún a pesar de los impactos generados por el Covid-19 y las tensiones generadas por la falta de materiales en la cadena de suministro..
- **Políticos:** MANN+ HUMMEL IBÉRICA se acoge a programas establecidos por el Gobierno de Aragón, tales como Aragón Empresa, Programa de Formación Dual y RSA, RSA+, asimismo, colabora activamente con diferentes clústeres como el CAAR, ALIA o Sernauto. Tenemos también acuerdos con la Universidad de Zaragoza y hemos participado en la creación y lanzamiento del Primer Máster de Automoción en colaboración con la Universidad de Zaragoza y el CAAR.
- **Medioambientales:** El Medio Ambiente es uno de los 4 pilares de la estrategia de RSC de la empresa, que está certificada por la ISO 14001 (desde 1999) y la FSC (desde 2014). Se evalúan los impactos medioambientales (incluida la huella de carbono) y se trabaja para minimizarlos.
- **Tecnológicos:** Como empresa líder en el sector nos mantenemos al día en todo lo referente a nuevas tecnologías, tales como redes sociales, robots colaborativos, radiofrecuencia, digitalización, Industria 4.0, filosofía Lean, IGV, y últimamente con importantes inversiones para filtros necesarios para el coche eléctrico. etc.
- **Sociales:** En MANN+HUMMEL IBÉRICA tenemos pactado y regulado con el Comité de Empresa el Plan de Igualdad, así como los principios de Responsabilidad Social incluidos en el Código MANN+HUMMEL (Código de Conducta y Carta Social), horario flexible para la conciliación de la vida laboral y personal.. Antes de la pandemia veníamos de más de 12.000 horas de formación impartida a nuestra plantilla, Casi 1.000.000 EUR de beneficios sociales para la plantilla, planes de empleo para trabajadores en riesgo de exclusión social, voluntariado corporativo, equipo de trabajo para la mejora del clima laboral, club social, etc.. Cierto es que con la pandemia, y por razones obvias, algunos de estos puntos han quedado muy reducidos.

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?

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

2.1. Información adicional

Dentro del proceso estratégico de planificación anual, y a través de nuestro programa de Iniciativas y proyectos estratégicos, se tienen en cuenta aspectos sociales y ambientales. Valga nombrar, entre otras, la ID01 sobre digital people, ID03 sobre huella de carbono o la ID04 sobre digitalización.

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

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

3.1. Información adicional.

En el 2023, en MANN+HUMMEL IBÉRICA se destinó una cantidad cercana a los 898.598? para beneficios sociales lo que representa un 5% mas con respecto a 2022.

Anualmente existen además partidas presupuestarias destinadas a la reducción del impacto medioambiental de nuestras actividades (tratamientos de aguas, segregación de residuos, reducción de emisiones a la atmósfera, etc.)

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

La Comisión RSC lidera la aplicación de la Metodología de análisis de materialidad en MANN+HUMMEL IBÉRICA, (en colaboración con una consultora externa experta en la materia) a través de un diálogo permanente y los canales formales de relación establecidos con los Grupos de Interés, en línea con la Visión y Valores, con las Políticas de Gestión y con los principios recogidos en el Código de Conducta. Para la memoria del 2023 se volvió a rediseñar la metodología de análisis de materialidad.

5.- ¿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

5.1. Información adicional

El análisis de las expectativas de los grupos de interés forman parte de la revisión estratégica anual de MANN+HUMMEL IBÉRICA.

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.

El Código MANN+HUMMEL es una directriz obligatoria para todos los empleados y empresas del grupo MANN+HUMMEL a nivel mundial, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores. Adicionalmente valga decir que la organización exige una actualización sobre los contenidos del código de conducta y de la carta social a través de unas formaciones de refresco de obligada realización.

Así mismo y adicionalmente, también se ha puesto en marcha todos los mecanismos legales para la puesta en marcha de la ley de protección del informante.

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

Los trabajadores de MANN+HUMMEL podrán comunicar sus reclamaciones o indicaciones sobre una posible infracción a través de su superior, de la representación de los trabajadores local, así como de los defensores del trabajador externos, se tratarán de forma totalmente confidencial.

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

El conjunto de elementos que componen la política y estrategia de la organización, tanto del Grupo MANN+HUMMEL como de MANN+HUMMEL IBÉRICA, son transmitidos por la alta Dirección a todos los trabajadores, a través de los diferentes canales de comunicación establecidos, que incluyen campañas de difusión y sensibilización periódicas, Cada año se comunican los objetivos estratégico y se ponen en los tablones de anuncios para conocimiento de todo el personal de la empresa.

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

En el grupo MANN+HUMMEL se respetan las leyes y derechos reconocidos internacionalmente. La infracción de la legislación, de los contratos o del propio Código MANN+HUMMEL no son tolerados y pueden tener como consecuencia sanciones jurídico-laborales.

Los objetivos establecidos en la Carta Social, están inspirados en los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En MANN+HUMMEL IBÉRICA ya se ha creado un Plan de Prevención de Riesgos Penales y recientemente y de acuerdo a la nueva normativa, se han puesto en marcha los mecanismos exigidos por la norma de protección del informante.

Plan de Responsabilidad Social

10.- 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

10.1. Información adicional.

Desde 2013, en MANN+HUMMEL IBÉRICA se realiza la Memoria RSC y existe una estrategia RSC de 2018-2024 (ampliada a 2026) que se materializa anualmente en planes y actuaciones específicos para el medio y corto plazo.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales,

11.1. Información adicional.

Se definen los indicadores y objetivos concretos a los compromisos anuales de RSC, como se puede ver en las diferentes memorias RSC de los últimos años.. Cada objetivo está ligado a su vez al correspondiente ODS.

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

MANN+HUMMEL IBÉRICA, como no podría ser de otra manera, confía en la gestión del cliente, como su principal herramienta para conseguir el éxito continuado. Para ello, con la premisa de alcanzar la satisfacción del cliente, somete su gestión y procesos a la mejora continua, con auditorías internas y externas, y el análisis de los datos, que permiten establecer las estrategias adecuadas.

Alguno de los requisitos más importantes, dentro de la estrategia del cliente, se encuentra en la imagen de marca y posicionamiento, utilizando para ello herramientas de visibilidad, difusión y el establecimiento de buenos canales de comunicación. Destacamos algunos:

- Encuestas de satisfacción.
- Presencia en Ferias y Eventos.
- Revistas, folletos y boletines on-line.
- Gestión de reclamaciones.

- Otros servicios de atención: Servicios telefónicos y puntos presenciales de atención al usuario, Páginas web, Paneles informativos, Servicios de información online.

Los constructores de coches disponen de métricas propias que permiten posicionar y valorar al proveedor; criterios logísticos, de calidad, de métodos productivos, de mejora continua, de prevención, cuidado del medio ambiente, formación de los trabajadores, etc. MANN+HUMMEL IBÉRICA es reconocido por su nivel de excelencia, de mejora constante e innovación permanente.

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

Con la satisfacción del cliente como lema, MANN+HUMMEL IBÉRICA establece el rango de estratégico, al correcto seguimiento y resolución de las reclamaciones que provengan de su relación con el cliente.

La gestión de las reclamaciones de cliente se realiza de acuerdo con la metodología llamada Método 8D. Esta metodología es de gran utilidad, crea una estructura de trabajo sistematizada en equipo, que permite mejorar los sistemas de la organización, se optimiza el rendimiento y se previenen no conformidades y fallos futuros.

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.

Los departamentos de Diseño e Ingeniería de Producto y de Proceso trabajan conjuntamente para lograr procesos eficientes avanzados tecnológicamente, así como materiales y productos innovadores que permiten a MANN+HUMMEL IBÉRICA estar en la vanguardia del sector de componentes de la automoción y la industria.

La planificación y el diseño de los procesos productivos, orientados a la mejora continua, se realizan con el objetivo de satisfacer las necesidades del cliente, con las máximas condiciones de seguridad y calidad del producto fabricado, buscando un comportamiento más sostenible de los vehículos y los equipos industriales. Destacamos algunos procesos:

- los métodos de procesamiento, seguimiento y rendimiento de los procesos,
- la reducción de los residuos,
- la formación del personal,
- la comunicación y el registro de la información,
- el desarrollo de la capacidad de proveedores,
- la mejora de infraestructuras,
- el mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones,
- el análisis y la prevención de problemas.

En el año 2023, MANN+HUMMEL IBÉRICA ha continuado la implantación de su modelo de gestión de la innovación. Se trata de un modelo transversal, ágil e integrador que

contempla la innovación desde la perspectiva de valor y resultados, y desde el objetivo común de ser creativos y trabajar para implementar las ideas.

Calidad de los productos y servicios

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

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

15.1. Información adicional.

Para la producción del producto se tienen en cuenta, desde la fase de diseño, el impacto social y medioambiental que vaya a producirse. Desde la selección de los proveedores hasta el impacto del proceso en los trabajadores, el impacto procura ser siempre en menor posible. la búsqueda de materiales alternativos o la ergonomía de los trabajadores son aspectos ya integrados en nuestra fabricación.,

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.

MANN+HUMMEL IBÉRICA dispone de un servicio postventa que asesora a los clientes en la búsqueda del producto adecuado a sus necesidades y en la resolución de dudas técnicas, incluida quejas y reclamaciones.

En las encuestas que se realizan a nuestros clientes se pregunta por la calidad de nuestro servicio y producto. Las respuestas son analizadas para una mejora continua de nuestro servicio y de nuestros productos.

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.

MANN+HUMMEL IBÉRICA dispone de servicios de atención al cliente:

- o Servicios telefónicos y puntos presenciales de atención al usuario.
- o Páginas web.

- o Paneles informativos.
- o Servicios de información online.

Además, en el catálogo de nuestra marca comercial MANN-FILTER, ya sea online como en formato papel, se proporciona información detallada de las características, y propiedades del producto.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

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

18.1. Información adicional

La iniciativa Great Place To Work fue uno de los instrumentos que el grupo MANN+HUMMEL utilizó para desarrollar su cultura corporativa. Ahora se trabaja bajo la iniciativa un buen lugar para trabajar.

Con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo mejor, la herramienta principal de la iniciativa Un Buen Lugar para Trabajar es la encuesta de satisfacción laboral, donde los trabajadores tienen la oportunidad de dar su opinión sobre la compañía, el ambiente de trabajo y su percepción como, Excelente Lugar para Trabajar. Tiene carácter trianual.

En MANN+HUMMEL IBÉRICA existe un Grupo de trabajo formado por 16 trabajadores de diferentes áreas de la empresa y diferentes niveles jerárquicos. Se reúnen de forma periódica para analizar y proponer acciones, partiendo de los resultados de la encuesta de satisfacción laboral.

Adicionalmente, en 2021 y a consecuencia de la pandemia, se han realizado encuestas de satisfacción del personal en lo relativo a la gestión de la empresa en su lucha contra el Covid-19. Los resultados han sido muy positivos.

Tal y como estaba previsto para 2023 (a finales) se realizó una nueva encuesta de satisfacción de empleado junto con otra de riesgos psicosociales.

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

MANN+HUMMEL IBERICA SAU dispone de un plan de igualdad retrabajado en 2021 y publicado y registrado en la oficina de registro de los planes de igualdad del Gobierno de Aragón en 2022.

El Código de Conducta contiene los principios éticos y de conducta esenciales de la empresa. Memoria RSC 2020.

Recientemente tambien se ha retrabajado y protocolo de acoso y disponemos de una nueva Comisión de Igualdad (nuevos miembros) a raiz de las ultimas elecciones sindicales

celebradas en marzo-23.

A lo largo del 2023, se ha formado a la totalidad de los miembros de la comisión en tema de igualdad, violencia de género, etc...

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?

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

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

Horario de trabajo flexible en administración entradas de 7:45 a 9:15 y las personas con hijos menores de 12 años hasta las 9:30 y salidas a partir de las 15:00 hasta las 19:00.

Vacaciones para personal de administración a poder acordar con sus responsables fechas de disfrute durante todo el año, en producción también se pueden cambiar las oficiales que son de cuatro semanas consecutivas por otras fechas.

Excedencia de un mes con reserva de puesto de trabajo por enfermedad grave de cónyuge o hijos.

Disfrute de un número de días (1-4) de libre disposición según calendario laboral y turno de trabajo.

Jornada reducida de verano meses de julio y agosto.

Adaptación en parte del calendario laboral con el escolar (Pilares, vacaciones de navidad)

libre elección del primer día de disfrute del permiso retribuido en casos de hospitalización de parientes

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.

Cada responsable de departamento o área informa a RRHH de las necesidades de su personal según evaluación del desempeño y necesidades a futuro, según procedimiento al respecto.

Después de varias reuniones con los responsables se elabora el Plan Anual de Formación. Mencionar también que son constantes las auditorías de cliente para garantizar que el

proceso de formación es eficaz.

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

En MANN+HUMMEL IEBRICA disponemos de un proceso de gestión de talento llamado "One Conversation". Este proceso se compone de varios hitos:

- performance evalution (evaluación del desempeño) de acuerdo a una métrica de valoración predefinida.
- potencial
- Talent Grid (matriz de talento, que sale de la combinación de los dos hitos anteriores)
- About me: que es una sección donde la persona trabajada puede expresar sus deseos de carrera profesional (su trabajo soñado) así como su disponibilidad para la movilidad geográfica.
- Plan de sucesión: Desde dos puntos de vista: 1.. Cual sería el paso lógico en la carrera profesional de la persona trabajada 2. quien seria el posible reemplazo caso de que esa persona salga de la compañía.
- Plan de desarrollo.

Seguridad y Salud

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

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

23.1. Información adicional.

En MANN+HUMMEL IBERICA disponemos de un Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales compuesto por un Ingeniero especialista en prevención, un médico y dos enfermeros.

Aparte de la certificación en ISO 45001 y de pasar satisfactoriamente las auditorias legales, de Grupo etc... desde el Servicio Médico se lanzan campañas destinadas al bienestar y control de la salud de los trabajadores.

- Prevención del cáncer de colon
- hábitos saludables de vida (deporte, nutrición...)
- seguridad vial
- prevención del glaucoma con la adquisición, para el servicio médico, de un aparato específico de medición de este riesgo visual.
- y muchas otras iniciativas

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

Todas las compras de bienes y servicios se hacen de acuerdo al código de conducta que los proveedoras aceptan al pasar a formar parte de nuestro panel de proveedores. en las auditorias de proveedores se evalúan aspectos de medio ambiente y sociales.

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

En las evaluaciones de proveedores así como en las audorias se tienen en cuenta aspectos medioambientales así como sociales

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

PROCEDIMIENTO DE ALTA DE PROVEEDORES MHG-PU-P-0011 QUE SE TIENEN EN CUENTA ASPECTOS SOCIALES DE PROVEEDORES A HOMOLOGAR BASADOS EN EL CUMPLIMIENTO LDEL CODIGO DE CONDUCTA Y SU REVISION PERIODICA.

Interacción con los proveedores

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

Se realizan ocasionalmente encuestas/focus group/ se participa en algún foro para conocer su opinión

27.1. Información adicional

SE CELEBRA EL DIA DEL PROVEEDOR PARA PROMOVER EL TRABAJO CONJUNTO Y MEJORA CONTINUA ASI COMO JORNADAS TECNICAS.

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 con una planificación formal

28.1. Información adicional.

MANN+HUMMEL IBÉRICA considera que la inversión en la sociedad no es un fin en sí mismo, sino

que es un instrumento estratégico para el desarrollo del entorno donde ejerce su actividad.

Estableciendo unas líneas de actuación con programas concretos, el compromiso de la compañía con

sus empleados y el entorno, pone de manifiesto la voluntad de MANN+HUMMEL IBÉRICA en ser un

actor principal del desarrollo positivo de la Comunidad.

Nuestra contribución a la sociedad mediante estos proyectos ha experimentado un incremento notable

en los últimos años.

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 desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto y con planes de acción específicos

29.1. Información adicional.

MANN+HUMMEL IBERICA tiene en marcha varios proyectos sociales alineados con la estrategia de negocio. Algunos de ellos:

- Filter Professional Education
- Formación Dual
- Caar Academy
- Programa de becas
- Patrocinios deportivos
- etc..

Para mas información ver Memoria 2022

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 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.

30.1. Información adicional

A través de los diferentes canales de comunicación existentes en la empresa, se informa y anima a los trabajadores en su participación.

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?

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

31.1. Información adicional

MANN+HUMMEL dispone de un plan de comunicación donde se plasmas las rutinas de comunicación que deben ponerse en marcha en cada departamento así como una matriz con los diferentes canales de comunicación, mensajes, emisores y destinatarios. Especial mención a la aplicación MH Connect que permite comunicar (bidireccionalmente) a cualquier trabajador y desde cualquier lugar (basta con descargarse la aplicación en el dispositivo de cada uno).

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

CERTIFICACION ISO 14001 (Sistema de Gestión Ambiental) desde 1999 y FSC (Forrest Stewardship Council, papel procedente de bosques sostenibles) desde 2014.

Se gestionan indicadores, para los que se definen actualmente objetivos. Por ejemplo: eficiencia energética, tasa de reciclaje, consumo de recursos naturales, huella de carbono, etc.

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?

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados,

reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

34.1. Información adicional

Se recicla la granza y las piezas malas (se muelen para retornarlas al circuito de producción)

la energía eléctrica consumida es 100% verde (de energías renovables)

se reciclan todos los residuos

se analiza la huella de carbono anualmente y se establecen planes de acción de su reducción

indicadores de eficiencia energética

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.

La gestión ambiental de MANN+HUMMEL IBERICA se hace pública a través de la memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa.

Del mismo modo, se comunican las actividades destacadas a los clientes (ejemplo: certificación FSC en newsletter a los distribuidores de Recambios). Los clientes de Primer Equipo de Automoción solicitan información ambiental en sus auditorías y/o autoevaluaciones de sistema, que utilizan para la elaboración de la puntuación o "rating" de nuestra empresa como proveedora suya. Del mismo modo, se les facilita la información de la huella de carbono.

A nivel interno, la estrategia RSC y los objetivos ambientales son publicados en los tablones de anuncios. Determinadas informaciones relevantes se publican en boletines periódicos (ejemplo: "EN VERDE Y AMARILLO", publicado mensualmente), en la intranet o en los tablones de responsabilidad ambiental distribuidos por la fábrica,

En 2015, con motivo de la celebración del 50 Aniversario, se realizó una plantación de 50 olivos en el jardín posterior de la planta. Dicho hecho se difundió mundialmente en la revista y blog del grupo.

Sin embargo, como principal canal de comunicación, tenemos "MH Connect" que es una aplicación que todo trabajador/a puede descargarse a través de la cual se posteán multitud de mensajes, entre ellos, todas las iniciativas que desde el área de medio ambiente, se despliegan.

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 - 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 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 5 - Capacitar a las personas de la empresa
- 6 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 7 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 8 - Disponer de presupuesto
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

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?

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Las acciones realacionadas con el empleo juvenil y de procedencia de la exclusión social. También el compromiso de la empresa con la salud y el deporte y nuestro programa de becas para ayudar al talento joven de Aragón

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Compras responsables socialmente.

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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.

- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.