RSA - PYMES

Empresa evaluada

GRUPO METALGRÁFICO, S.A.
CIF:A28104099
Ctra. Logroño Km. 16 - Polígono Industrial
Sobradiel s/n
50629 - Sobradiel
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

GRUPO METALGRAFICO, S. A.

02 - Dirección - CP - Población

CTRA. LOGROÑO KM. 16 - POL. IND. SOBRADIEL S/Nº - 50629 - SOBRADIEL (ZARAGOZA)

03 - Sector. Actividad

CNAE: 2592 - INDUSTRIA METALGRÁFICA -FABRICACIÓN DE ENVASES Y EMBALAJES METÁLICOS LIGEROS

04 - Año comienzo actividad.

30/01/1972

05 - Número de personas empleadas

176

06 - Persona contacto

NICOLAS MARCEL AULANIER

07 - E-mail contacto

naulanier@massilly.com

08.- Página web

www.massilly.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

Todos estos aspectos son muy importantes para nuestra empresa. Como empresa que fabrica bienes de gran consumo, consideramos que nuestra actividad es muy importante para la sociedad (tal como lo hemos vistos estos últimos años por la crisis del COVID) y nuestros valores están centrados en el bienestar de nuestro personal empleado y de la sociedad en general.
En efecto, nuestros valores esenciales y fundamentales están determinados por las Personas: nuestros colaboradores, nuestros clientes y sus consumidores, jóvenes y mayores. Queremos (ser):
- Humanos: Nos ocupamos de garantizar que cada persona empleada tenga un entorno de trabajo seguro, agradable y valioso. No comprometemos la seguridad. Cada año, realizamos inversiones significativas para mejorar el entorno de trabajo y garantizar la seguridad de nuestros empleados.
- Todos/as responsables de la seguridad y calidad de nuestros envases: Nuestras soluciones de envasado protegen los productos que el consumidor pone en sus platos y en los de sus hijos/as. Es por eso que no permitimos ningún defecto y la razón por la que cada uno de nosotros/as es responsable de la impecable calidad y seguridad alimentaria de nuestros envases. Es la garantía de nuestro futuro.
- Comprometidos y atentos: En un mundo en constante cambio y gracias a nuestra condición de empresa familiar e independiente, nos diferenciamos a través de nuestra capacidad de reacción, proximidad y flexibilidad con el fin de adaptarnos mejor a las necesidades de nuestros clientes y de los consumidores y, así, construir una colaboración sostenible.
- Proporcionar valor interna y externamente: Un requisito previo indispensable para progresar, ser competitivo y seguir siendo representante principal e independiente en el mercado. Trabajamos con un enfoque de mejora continua e invertimos tanto en desarrollar las habilidades de nuestro personal como en la optimización de nuestras herramientas de producción y de los productos que fabricamos.
- Ecológicos: Nuestras soluciones de envases metálicos ayudan a reducir la pérdida de alimentos y son 100% reciclables. Para producirlos, hacemos todo lo posible para optimizar el uso de los recursos naturales, reducir los desechos y nuestras emisiones. Participamos activamente en un enfoque de economía circular.

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

Si

2.1. Información adicional

Lo recursos de las PYMES son más limitados que los de una gran empresa pero Grumetal,

bajo el paraguas de su pertenencia al Grupo Massilly, tiene unas políticas estrictas y bien desarrolladas para mejorar y proyectar una empresa moderna que cumpla no solo con la normativa sino con su deber para con la sociedad que le rodea, el medio ambiente, las buenas relaciones entre proveedores y clientes, etc.
Se realizan inversiones en tiempo, en personas y en dinero para hacer que Grumetal, y el Grupo Massilly, tenga unos altos estándares en estos aspectos. Estamos comprometidos con nuestra labor social, ética, medioambiental y economía sostenible.

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

Grumetal desarrolla varias acciones para el desarrollo de sus personas trabajadoras y de las familias, el impacto económico que pueden suponer los estudios en los núcleos familiares así como el impacto que nuestra actividad puede repercutir en el medio ambiente. En tal sentido se articula en el Convenio Colectivo una "Ayuda para Estudios", no sólo de los hijos hasta los 16 años como marca el Convenio Estatal, si no de cualquier hijo a cargo tenga la edad que tenga y de la formación de los propios trabajadores y trabajadoras que se matriculen en un centro de estudios oficial. También aprobamos los permisos individuales a la formación para que las personas que forman Grumetal no encuentren obstáculos en la realización de prácticas obligatorias y puedan conciliar su trabajo con la formación.
Apoyamos la formación, sabemos el esfuerzo que puede presentar en tiempo y económicamente, y nos esforzamos en ayudar para mejorar los niveles de estudios reduciendo en lo posible el aporte económico de las familias.
Medioambientalmente hemos desplegado una serie de medidas como son: reducción de espesores en nuestra materia prima (acero y hojalata), proyectar la instalación de placas solares, instalación de maquinaria eficiente energéticamente...

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

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

Nuestros valores esenciales y fundamentales están determinados por las Personas.
Por lo tanto, nuestra empresa dedica cada año recursos significativos para favorecer el bienestar de nuestro personal empleado. Todos estos recursos están incluidos en el convenio colectivo propio de nuestra empresa. Estos recursos se amplían cada vez que se firma un nuevo convenio colectivo.

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

Nuestra empresa está certificada con la última norma UNE-EN-ISO 9001:2015 donde están identificados todos los Grupos de Interés o Stakeholders.
En ella, quedan reflejadas las medidas, necesidades y expectativas de las partes interesadas, de la organización y los medios para poder hacer su seguimiento, además de los indicadores con su impacto y su importancia estratégica.

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

En nuestro informe de ISO 9001:2015, además de aparecer los Grupos de Interés, aparecen los medios y mecanismos de extracción de las necesidades de éstos para poder obtener la información precisa que nos permita la mejora de todos los procesos.
Esta información, se obtiene con diferentes fórmulas según el grupo de interés del que se trate, por ejemplo: el seguimiento y evaluación de proveedores homologados, entrevistas Ad hoc con clientes y proveedores, estudio de comentarios de clientes y proveedores a los departamentos de compras y ventas, marcar objetivos por parte de dirección, recoger información, por diferentes vías de comunicación, de nuestro personal empleado, estudio de nuevas tendencias de embalaje, necesidades de envases de nuevos productos alimentarios, tendencias del sector a través de asociaciones de las que somos miembros, como AEDA, FEA, AME, MPE, etc., revisiones legislativas periódicas, auditorías, etc.

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 nuestra organización existe un Código Ético y de Conducta marcado desde la central de nuestro Grupo.
Por el bienestar de toda nuestra plantilla, se han creado unos manuales donde aparecen detalladamente, entre otros asuntos, nuestro Código Ético de Conducta. Al inicio de la relación laboral, y en general a toda la plantilla, se aportan estos manuales con el objeto de recibir toda la información relativa a la organización. Con su lectura, y evaluación de asimilación de contenido a través de un formulario electrónico, quedan informados sobre la conducta a seguir, con lo cual, existe un acuerdo unilateral por las dos partes donde se comprometen a seguir procurando un comportamiento profesional, ético y responsable en el desarrollo de sus actividades tanto profesionales como personales entre las personas empleadas de la empresa.

En nuestra cultura empresarial se definen la misión, visión y valores fundamentales de Grumetal que nacen y se asimilan desde el Grupo Massilly.

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

Al igual que se ha referido en el punto anterior, cuando se creó el Manual de Acogida, se difundió de manera personalizada a todo el personal de la organización, informándoles sobre la cultura de la empresa, misión, visión y valores, así como los objetivos y otros temas de gran interés. De igual manera, se entrega y explica a cada nueva incorporación.
Toda esta información se va actualizando de forma periódica.
Existe cartelería en distintos puntos de las naves y oficinas donde se informa de cuáles son estos objetivos generales de la empresa y de su implicación con el desarrollo sostenible utilizando sobre todo el símbolo de "metal recycles forever".

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

Se publica, se comparte e informa a toda la organización el Informe RSC anual. En el Informe RSC, entre otros puntos, destacan las 14 acciones prioritarias del Plan Estratégico 2024, con objetivos cuantitativos o cualitativos.
Varios proyectos sociales y/o de reducción de nuestro impacto en el medio ambiente se están desarrollando a nivel de cada planta.
En nuestra organización, como en las demás empresas, hemos realizado y estamos realizando varias acciones en el ámbito de la RSC como son estas donaciones: ayudas a Fundación "Los Pueyos" para la integración de las personas con discapacidad intelectual, a la asociación de vecinos de Casetas (Zaragoza), a las festividades patronales de Sobradiel, y en el ámbito deportivo al equipo de balonmano de Casetas, el equipo de fútbol de Casetas y al club de tennis Zaragoza.
También hemos lanzado proyectos para la mejora energética de la planta: placas solares, hornos eficientes, reducción de espesores en materia prima.
Tenemos desplegadas una serie de acciones dentro de nuestro Plan de Igualdad que se trabajan entre los representantes de la empresa y dirección.
Consideramos también que la colaboración y compromiso de toda la plantilla son indispensables para el éxito de estos proyectos, que sin duda redundarán en la mejora de nuestra sociedad y actividad.

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

Nuestra estrategia RSC se construye a partir de los cuatro pilares que surgieron de nuestro análisis de retos:
1.-Modelo de negocio y productos:
Resiliencia del modelo de negocio y lobby responsable
Ecodiseño y lucha contra el despilfarro alimentario
Salud, seguridad y calidad de los productos
2.-Relaciones comerciales:
Relación con los clientes
Impactos sociales y ambientales de la cadena de suministro
Ética empresarial
3.-Implantaciones industriales:
Salud y seguridad en el trabajo
Energía, logística y emisiones de GEI
Contaminación del aire, agua y suelos y consumo de agua
Contribución al desarrollo local
4.-Recursos humanos:
Derechos humanos, diálogo social y bienestar en el trabajo
Atracción y retención de talentos, gestión de las competencias
Discriminación, diversidad y acoso

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

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

11.1. Información adicional

Se lanzan encuestas de satisfacción a nuestros clientes para conocer su valoración hacia nuestros productos y servicios como la tendencia de sus respuestas a lo largo de los años. En 2022 el Grupo Massilly promovió una encuesta de satisfacción para todas las filiales, entre ellas Grumetal. Dicha encuesta se envió a los clientes más importantes, se ha hecho seguimiento de las contestaciones sobre: plazos de entrega, seguimiento de pedidos, nuestra capacidad de respuesta (reactividad), calidad del producto, calidad de embalaje, documentación técnica, valoración del equipo comercial, del departamento de calidad, de los transportistas, valoración general del servicio y comentarios a añadir.
Se analizaron todas las respuestas y se compartieron entre todos los equipos comerciales de Massilly mostrando los porcentajes de satisfacción, entre buenos y excelentes, y la tendencia observada respecto a la misma encuesta realizada en 2021.
Además, nuestro departamento de calidad tiene un seguimiento más frecuente con los clientes con los que hay no conformidades o reclamaciones, se lanza un plan de urgencia para resolver las situaciones problemáticas en la mayor brevedad posible y se implantan procesos que aseguren que no se repiten.

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 su implantación

12.1. Información adicional

Para poder seguir mejorando nuestro servicio a los clientes, utilizamos los feedback, tanto positivos como negativos. Colaboramos con todos los clientes, tratándolos como entes únicos para nosotros y manteniendo una personalización para cada uno; un sutil compromiso que marca una gran diferencia con otras compañías del sector.
Se identifican mejoras a través de incidencias de calidad, "no conformidades", auditorías de fabricación por parte de los clientes, etc. Las reclamaciones que se pueden suceder son analizadas por una comisión de seguimiento que engloba las áreas de calidad, mantenimiento, fabricación, logística y mejora continua.
En ocasiones las soluciones o cambios que se han realizado con algunos clientes se proponen a otros, de similares características, y funcionan muy bien.
Otra herramienta que se utiliza habitualmente es el intercambio de información entre las diferentes plantas de la Organización.

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 investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

13.1. Información adicional

Disponemos de una hoja de ruta en mejora de procesos, métodos, formación, seguridad y medio ambiente denominada PIP (siglas en inglés para "Plan de mejora de rendimiento"). En ella se establecen los objetivos para cada año y se revisan periódicamente con los actores que deben promover su consecución y evaluar su estado. Algunos de los proyectos que ha desplegado últimamente Grumetal son mejorar la distribución de la planta productiva para generar eficiencias en movimientos y tiempos, establecimiento de reuniones diarias para el análisis pormenorizado de la productividad de las máquinas y la merma en la producción.
La compra de nueva maquinaria y su instalación en la fábrica supone una inversión importante que genera beneficios para las personas (ergonomía, menos esfuerzos...) y para la productividad de la compañía así como eficiencias energéticas. En este punto hay que recalcar que todos los años se renueva alguna de nuestras máquinas ya que se evidencia un retorno, en muchos aspectos, muy positivo. Las últimas implantaciones han sido una línea de tapas de diámetro 38 mm., una línea para la aplicación de material PVC NI en tapas y un sistema automático de empaque.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿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.

14.1. Información adicional

En Grumetal, para la producción de nuestros aerosoles y tapas, utilizamos el sistema de gestión mediante la ISO 9001. Para los productos alimentarios contamos también con la norma internacional FSSC 22000.
Así mismo contamos con un procedimiento de análisis y valoración de las reclamaciones de clientes y no conformidades para conocer en detalle la causa raíz de los problemas que se puedan suceder.
Nuestro personal recibe formación periódica de reciclaje y aprendizaje de los sistemas de calidad y seguridad alimentaria implantados en Grumetal y en el Grupo Massilly.

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

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

Disponemos de un Departamento de Calidad que analiza de manera detallada y transparente las "no conformidades" que los clientes nos hacen llegar. Llegado el momento, se hace un estudio y se recaba toda la información necesaria. En el caso de que el cliente crea que la incidencia se debe a nuestro producto, pero en realidad no sea así, se le informa y se le explican, de forma detallada, las razones por las que creemos que es así, y se le ofrece un asesoramiento técnico para que pueda solucionar la incidencia.
Se identifican mejoras a través de incidencias de calidad, "no conformidades", auditorías de fabricación por parte de los clientes, etc. Las reclamaciones que se pueden suceder son analizadas por una comisión de seguimiento que engloba las áreas de calidad, mantenimiento, fabricación, logística y mejora continua. Esta forma de trabajar nos permite mejorar constántemente nuestro sistema productivo.

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

Ofrecemos a nuestros clientes un asesoramiento comercial personalizado según sus necesidades.
Explicamos las características de nuestros productos lo más detalladamente posible, pedimos a su vez, una información precisa por su parte, para poder fabricar el producto más adecuado, así nos aseguramos de que el cliente ha comprendido bien el producto y proceso que le vamos a suministrar y qué es lo que necesita.
En este proceso, se explican y aclaran todas las dudas a los clientes sobre precios, entregas y pagos.
En el caso que existan reclamaciones, se tratan lo más rápido y eficientemente posible, contestándoles en un plazo de 2-3 días máximo, una vez recibida toda la información necesaria.

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 nuestra organización existen varias herramientas que se utilizan principalmente para obtener la información necesaria y poder desarrollar el bienestar y la satisfacción de toda nuestra plantilla.
Los canales principales de recogida de datos son:
- Encuesta de clima laboral, extendida a todo el personal de la organización. Estas encuestas, son parte de un estudio exhaustivo recogido en un extenso informe. Este informe final del estudio se comparte con el Comité de Empresa, otorgando así, transparencia total de la información obtenida. A su vez, se informa públicamente a todo el personal, reuniéndolo y explicando los resultados y las acciones a tomar a raíz de los resultados obtenidos.
- Entrevista de desarrollo, individualizada de la persona empleada con su responsable, para realizar la evaluación de ésta, además de felicitarle por sus fortalezas y motivarle para avanzar y realizar mejoras en su rendimiento y forma de trabajo. En esta entrevista también se obtiene información directa de la persona empleada sobre áreas de mejora y necesidades de formación y, a su vez, se marcan objetivos para intentar cumplirlos hasta la siguiente entrevista de seguimiento.
- Se ha instalado un programa informático específico, instalado en los ordenadores de planta, adaptado a nuestras necesidades, tanto del personal como de la organización. Mediante este programa, cada persona empleada puede realizar, (incluso de forma anónima si ésta opta por ello), solicitudes, sugerencias, quejas, etc., para el bienestar general, que llegan directamente a los departamentos de PRL, Mejora Continua o RRHH, según sea el caso.
- Además de estos canales, también tienen acceso directo para todo esto y otras consultas con el Dpto. de RRHH y a través de su correo electrónico.
- Encuesta de satisfacción a nivel de seguridad. Se ha realizado una encuesta a toda la plantilla para conocer su valoración de nuestras acciones semanales en cuestión de prevención de riesgos laborales así como su punto de vista en cuanto a las inversiones y acciones tomadas a cabo en Grumetal. También nos intersa conocer cuáles son los riesgos que las personas identifican como más importantes en su puesto de trabajo.

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)?

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que

contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

18.1. Información adicional.

En el año 2020, se implantó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades,
Con el compromiso de la dirección de la empresa en materia de igualdad, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa, de Recursos Humanos y Responsabilidad Social.
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta compañía, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Para llevar a cabo este Plan y su correspondiente seguimiento, se ha definido y realizado un análisis y un diagnóstico de género y se ha creado una Comisión de Igualdad formada paritariamente por el mismo número de representantes de la empresa y de representantes de las/os trabajadoras/es.
Esta comisión, realiza reuniones periódicas para llevar un seguimiento del cumplimiento de las medidas/actuaciones del Plan, así como la evaluación de resultados.
Para poder realizar esta evaluación, se han establecido unos indicadores de seguimiento.
La Comisión mantiene informado, por diferentes vías de comunicación, a todo el personal de la organización con total transparencia.
Dentro de este Plan, también se ha implantado un procedimiento específico en materia de prevención del acoso que se puso en conocimiento de todo el personal a través de un manual informativo y de este modo, han podido conocer las herramientas necesarias para poder actuar en caso de acoso.
Además de toda esta información, se han realizado formaciones en materia de Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, llegando a más de 400 horas de formación en total.

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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

Grumetal, como empresa de tipo familiar, trabaja de acuerdo a sus valores, intentando

mejorar el bienestar general de todo el personal; para ello, dentro de nuestro convenio colectivo, propio de empresa, acordamos con los representantes de los trabajadores, entre otras, unas medidas sociales mejoradas del convenio nacional.
Además de cumplir y tener mejoras respecto a la legislación actual, fomentamos la comunicación vertical, de modo que haya un ambiente de equipo cercano que escucha las necesidades de cada persona empleada y se intenta adaptar a sus circunstancias personales, siempre que la situación lo permita.
Algunas mejoras sociales son:
- Indemnización por enfermedad o accidente: La empresa abona al personal afectado un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, alcance el 100% del salario real de la persona empleada.
- Ayuda para estudios: Toda persona empleada percibe una cantidad estipulada en convenio (29,05 euros/mes en 2022) cuando ésta, esté realizando estudios oficiales, además, por cada hijo/a que acuda a guardería o realice estudios oficiales (si dependen económicamente de los padres y no están trabajando).
- Ayuda a disminuidos físicos: Toda persona empleada que tenga a su cargo algún familiar disminuido, físico o mental, percibe una ayuda económica estipulada en convenio (181,55 euros/mes en 2022).
- Indemnización por muerte o invalidez: la empresa garantiza a toda la plantilla una serie de indemnizaciones catalogadas en el convenio propio.
- Plus de asistencia y puntualidad: La empresa abona a su personal este plus consistente en el 10% del salario base (siempre que cumpla el reglamento referente a este apartado).
- Premio de vinculación: para aquellas personas empleadas que vayan a extinguir su contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, la empresa, les concede un permiso retribuido adicional, siguiendo una escala, según la edad en que se produce la extinción, reflejada en el convenio.
- Realización de jornada intensiva los viernes para el personal de oficinas con turno partido, quedando siempre una persona de guardia para resolver posibles incidencias y atender a los clientes necesarios.
- Existen dos comedores a disposición del personal, así como máquinas expendedoras de bebidas y comidas.
- Siempre que es posible adaptamos nuestro calendario laboral al escolar para poder realizar mejor conciliación.
- Grumetal ha desplegado una cobertura sanitaria privada. El 90 % de los empleados han optado por este seguro financiado por la empresa. Además de sufragar el coste de la atención sanitaria, esta cobertura, permite acceder a más servicios sanitarios.

Además de todas estas mejoras, trabajamos la solicitud de cada persona empleada individualmente e intentamos adoptar las mejores medidas para el beneficio mutuo. Algunos ejemplos de solicitudes son: reducción de jornada para cuidado de hijo menores o familiares, excedencias, adaptación de horarios para realizar estudios oficiales, adaptaciones excepcionales de horarios por temas personales, etc...; todos ellos, se han solucionado de manera satisfactoria.

Con estas medidas, se pretende promover los valores de visión de futuro, vocación de permanencia, responsabilidad y compromiso.

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, se realiza una evaluación de la persona empleada donde, además del desempeño, se transmiten las necesidades formativas de cada una de ellas.
En esta entrevista personal, se plantean, tanto entrevistado/a como entrevistador/a, diferentes propuestas formativas que se estudiarán, a través de RRHH, si son viables.
Por otro lado, en cualquier momento a lo largo del año, se pueden proponer otras formaciones que también son estudiadas detenidamente y suelen aprobarse si son positivas, tanto para la persona empleada como para la empresa, ya que consideramos que las acciones formativas son fundamentales para el desarrollo de ambos.
También hay un plan de formación interna específico por secciones en el que se evalúa a los empleados y se les forma en aquellos puestos que consideramos necesarios así como según el interés mostrado por el/la empleado/a.

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

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

21.1. Información adicional.

La evaluación de desempeño es una herramienta fundamental en la compañía para establecer ese momento entre responsable y subordinado y comentar todos aquellos asuntos que puedan resultar de interés, además de las competencias que se desglosan en los informes de seguimiento. Se dialoga sobre las áreas de mejora y se establecen programas de formación tanto por el responsable como la persona evaluada.
Toda la información recogida se analiza y se incorpora, si resulta de interés general, en el plan de formación del año en curso.
También se tratan puntos críticos, tanto por personas que muestran una intención en evolucionar como aquellas que necesitan un impulso.
Se tratan competencias como seguridad y prevención de riesgos, calidad y productividad, desempeño en el puesto, compromiso, iniciativa y trabajo en equipo. Además, se establecen objetivos para el año siguiente que son revisados en la próxima evaluación.

Seguridad y Salud

22.- ¿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.)

22.1. Información adicional.

En Grumetal se hace un seguimiento exhaustivo de la siniestralidad, análisis y mejora de la salud de los trabajadores en interno y con el apoyo de la mutua FREMAP, quien nos provee de informes relacionados con la salud y la siniestralidad de nuestra plantilla.
Desde el inicio de la pandemia la empresa apostó por un impulso más respecto al cuidado de la salud por lo cual se contrato una póliza sanitaria con la compañía Adeslas para todos los que formamos parte de la misma.
Tenemos una cultura preventiva muy avanzada apoyada con las reuniones semanales con la plantilla y que denominamos "brief" en seguridad, así hemos detectado que se mejora la concienciación e el intercambio de ideas. Estas reuniones se desarrollan con cuestiones teóricas, ténicas y juegos.
Se han mejorado y ampliado los espacios de descanso instalando también máquinas de vending, WIFI, neveras, bebidas...
Se ha establecido un canal de comunicación directa a través de una plataforma de todas las personas hacia el departamento de PRL para transmitir con cuestiones de interés.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

23.1. Información adicional.

Existe un cuestionario para todos nuestros proveedores de materia prima y componentes de fabricación que recoge estos aspectos:
- Política de Responsabilidad Social Corporativa. Si la tienen implementada, contacto en su empresa, certificaciones...
- Medio Ambiente. Si el proveedor tiene establecidos retos de medio ambiente, se le pide un detalle de los mismos...
- Derechos Humanos, ética y sociedad. Si tienen política de seguridad, anti corrupción, prevención frente al acoso, acciones de caridad o donaciones...

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores 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.

24.1. Información adicional.

Existe un análisis detallado de cada proveedor de la empresa en el que se hace una

evaluación anual de los niveles de calidad, seguridad alimentaria, aspectos fiscales y económicos así como otros orientados a criterios éticos, de medio ambiente y fraude. Los resultados de estas evaluaciones son puestos en común con el Grupo Massilly y se establecen medidas se seguimiento en caso de detectar debilidad en alguno de estos indicadores.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

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

25.1. Información adicional.

Nuestra organización está comprometida con la Responsabilidad Social Corporativa.
Grumetal apoya de manera anual y/o de manera puntual, según el caso, diferentes proyectos. Por ejemplo:
- Aportación económica anual a una asociación de la localidad que apoya a los ancianos y a los niños (Asociación de vecinos San Miguel en Casetas).
- Se realizan donaciones de alimentos a algunas entidades benéficas, (tarros con comida que han rechazado alguno de nuestros clientes, por ejemplo por tener la tapa del bote rallada, pero que están en perfectas condiciones para consumir).
- Como ya se ha referido anteriormente, también tenemos una mejoras sociales hacia nuestras personas empleadas.
- Fomento del deporte con la participación en la Carrera de ESIC, promoviendo además el trabajo en equipo.
- Como apoyo a las entidades de Formación Profesional local, se donaron al CPIFP Corona de Aragón, 20 equipos completos de variadores y 9 motores reductores.
- Donación a equipos deportivos como el equipo de fútbol de Casetas, el club de tennis de Zaragoza y el equipo de balonmano femenino de Casetas.
- Donación a Fundación Los Pueyos que apoya la inserción laboral de personas disminuidas psiquicas.
- Aportación a las fiestas patronales de Sobradiel.

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

26.1. Información adicional.

Los proyectos sociales en los que colaboramos suelen ser a nivel local para apoyar nuestro entorno social y con instituciones que viven de la beneficencia (comedores sociales, Hermanitas de la caridad, etc.).
El Grupo Massilly contribuye al desarrollo de los territorios de sus implantaciones y, a menudo, forma parte de las primeras empresas contratantes locales.

La contribución local también se traduce en la elección preferente de subcontratas/proveedores ubicados cerca de nuestros centros de producción. Esta medida también permite limitar el impacto de los transportes.
Debido a nuestra posición como proveedores de la industria de la conserva, uno de los ejes principales es el de la lucha contra el despilfarro alimentario o la promoción de donaciones de alimentos. También se han llevado a cabo otras acciones de solidaridad en el contexto de la crisis sanitaria.
Colaboración con Escuelas de Formación Profesional realizando prácticas en empresa con alumnos a través de la Formación DUAL. Muchas veces los alumnos resultan ser contratados en Grumetal y tienen una gran proyección de futuro.

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

Grumetal difunde las actuaciones realizadas en materia social comunicando a todos los niveles el Informe RSC anual.
En 2020, después de recibir el primer sello RSA, se realizó una difusión a todo el personal, a través de comunicados formales en paneles, pantallas, emails, etc., con la explicación pertinente sobre qué es, quien lo otorga, los objetivos marcados, los compromisos adquiridos, los puntos fuertes y mejoras a realizar.
También se ha informado a los demás grupos de interés, a través de email, cartas, redes sociales, página web, etc.

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

Grumetal utiliza los canales internos del Grupo Massilly para transmitir: formaciones y talleres en materia de prevención de riesgos, beneficios para los empleados o eventos relacionados con los equipos deportivos que apoyamos. Se trata de una plataforma en la que todos los usuarios de la empresa tienen acceso para visualizar, comentar o mostrar emociones de las informaciones que se comparten.
Con su Código de Ético y de Conducta, compartido con todo el personal, la organización establece las buenas prácticas a implementar. Este documento está disponible en nuestro sitio web en diferentes idiomas, para que cualquier persona pueda acceder a él. Así mismo, cada persona ha realizado un formulario para evaluar la comprensión y asimilación del mensaje de dicho código.
Disponemos de un dispositivo de alerta para avisar de la vulneración de las leyes y

normativas aplicables, o las propias de nuestro Código Ético y de Conducta. Se trata de un canal de comunicación que cumple con la privacidad de la persona denunciante.
La empresa, hasta el momento, no ha identificado casos de corrupción.
Se hace un seguimiento del dispositivo anticorrupción y se presenta un informe al Comité Ejecutivo, como mínimo, una vez al año.

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.

El Plan Estratégico que se recoge en el Informe de RSC desarrolla 14 acciones prioritarias con objetivos cuantitativos y/o cualitativos:
1.- Energías y gases de efecto invernadero: reducción de un 20%
2.- Minimizar la utilización de materias: reducción del grosor del metal, desechos y otras materias
3.- Emisión COV/utilización de disolventes: reducir en un 10% los disolventes contenidos en los barnices y otros productos químicos
4.- Limitar la utilización del agua: acciones y concienciación para limitar su uso
5.- Minimización de los residuos, en particular peligrosos, no valorizados y en vertedero
6.- Seguimiento ambiental de nuestras instalaciones: auditoría interna de las buenas prácticas y conformidades
7.- Certificaciones de Calicad y Seguridad Alimentaria. En Grumetal ya tenemos las certificaciones de calidad y seguridad alimentaria (ISO 22000 y FSSC 22000)
8.- Seguridad en el trabajo: "O accidentes" y reducción de las enfermedades profesionales
9.- Integración de los jóvenes en el mundo laboral: contrataciones, formaciones, prácticas, alternancias, colaboraciones con escuelas, etc.
10.- Realizar contrataciones más allá del perfil "tipo": concienciar a los actores de la contratación sobre la diversidad de perfiles
11.- Planes de formación individuales: Necesidades, desarrollo de actividades, empleabilidad, formaciones de capacitación
12.- Concienciación sobre los valores de la Organización: difusión activa del Código ético y del Código de conducta
13.- Compras responsables: cartografía y evaluación de los proveedores críticos
14.- Compromisos locales: participar en el desarrollo territorial y acciones asociativas

Se realiza un seguimiento de estas acciones según los indicadores establecidos y resultados anuales.

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.

Grumetal, y el Grupo Massilly en general, construyen su actividad con la firme y fundamentada convicción de que nuestros principales productos y nuestra materia principal, el metal, son sostenibles y aptos para responder a los retos de hoy y de mañana ya que es un material infinitamente reciclable.
Podemos destacar las siguientes características de nuestros productos, nuestros materiales y nuestro mercado principal de las conservas:
- Las conservas nos ayudan a limitar el despilfarro alimentario en origen con una media de 4 h entre la cosecha y el envasado de los productos. También reduce el despilfarro para el consumidor final, ya que estos productos se pueden consumir durante cuatro años. En Europa, los residuos alimentarios representan una tercera parte de los residuos totales. Cada año se tira una media de 173 kg de comida por persona, su huella de carbono representa 3.300 millones de toneladas equivalentes de CO2 (fuente: Metal Packaging Europe). Las conservas permiten la reducción del 29 % del despilfarro alimentario en el hogar (según la Universidad Técnica de Múnich y la FAO).
- Las conservas permiten consumir productos, sin conservantes, preservando el 70 % de las vitaminas.
-Las conservas no necesitan energía para su conservación (a diferencia de los productos frescos o congelados).
- Actualmente, a diferencia de los plásticos, el metal, acero o aluminio se pueden reciclar al infinito, sin degradarse con el uso.
- El uso de envases monomateriales facilita el reciclaje. En Europa, se recicla el 84 % de los envases de acero (fuente: APEAL valores de 2019).

Puntos fuertes de los envases metálicos en la lógica de la economía circular:
- Los residuos de envases de acero/aluminio se reciclan en los sectores del acero/aluminio. El acero se puede separar fácilmente por magnetización, mientras que el aluminio se puede separar por corrientes de Foucault.
- Por tanto, estas materias se pueden utilizar para nuevas fabricaciones en la industria del automóvil, electrodomésticos o para nuevos envases.
- En cuanto a nuestros proveedores de acero, los impactos de los gases de efecto invernadero en la fabricación se reducen a la mitad por tonelada de acero reciclado. Para el aluminio, el efecto de reducción es aún mayor.

Además de los envases que fabricamos o distribuimos, también proponemos a nuestros clientes máquinas para la dosificación, taponado, engaste y envasado de sus productos.

Economía circular

31.- ¿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.

31.1. Información adicional

El grupo Massilly conocedor de los principios de la economía circular, los transmite a todas sus filiales a través de su informe anual RSC. Por su parte, Massilly Ibérica Grumetal, traslada a toda su plantilla los principios de la economía circular así como la importancia del reciclaje a la hora de reducir los impactos ambientales, a través de diversas campañas formativas y pretende continuar con esta dinámica.
Como organización, tenemos por misión proteger, preservar y revalorizar los productos de la naturaleza y de nuestros clientes mediante el desarrollo, la fabricación y la comercialización de envases metálicos eficaces, seguros y reciclables.
Nuestros envases metálicos son ampliamente utilizados en la industria conservera, ayudando de esta forma a reducir el despilfarro alimentario. Además, están fabricados con materiales 100% e infinitamente reciclables. En nuestras fábricas, hacemos todo lo posible para optimizar el uso de los recursos naturales, reducir el despilfarro, las emisiones y la generación de residuos y, de este modo, inscribirnos en un modelo de economía circular.

Comunicación ambiental

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

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

32.1. Información adicional

Tenemos implantado un ?Plan de acciones QHSE? a través del cual se implementan en todas las filiales del grupo acciones de mejora tanto en materia de calidad y cultura de seguridad alimentaria, como en temas de responsabilidad social corporativa y medio ambiente, siendo el respeto al medioambiente uno de nuestros valores fundamentales.
Uno de los puntos fuertes en los últimos años ha sido el de mejorar la comunicación y la sensibilización en medio ambiente en toda la organización. Para ello se han realizado actividades informativas a través de canales de comunicación interna como por ejemplo los webinars, el proyecto My Digit, el desarrollo de portales tipo ?currents/sites?, se han aprovechado las reuniones diarias de productividad para llegar a todos los empleados, y por último, se han introducido los indicadores de seguimiento ambiental en la memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

1 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
2 - Ofrecer productos y servicios de calidad
3 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan

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

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?

La gestión de nuestro personal empleado y las cualidades de nuestros productos para preservar el medio ambiente y el bienestar social. Las inversiones realizadas en desarrollo , mejoras y eficiencia de nuestras plantas productivas. La motivación y compromiso de las personas que formamos Grumetal respecto a la creación de una empresa de futuro y sostenible.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Publicitar y comunicar mejora el impacto positivo de la empresa en la sociedad, llegar a más personas.

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?

Si

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

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.