

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**KALFRISA S.A.**

CIF:A50013465

Polígono Industrial Malpica, Calle D Nº 65

50016 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

KALFRISA, S.A.

#### 02 - Dirección - CP - Población

Pol. Ind. Malpica, Calle D, Nº 65

#### 03 - Sector. Actividad

Desarrollamos nuestra actividad en los sectores de ingeniería, fabricación de bienes de equipo, consultoría y servicios de mantenimiento y puesta en marcha de nuestras instalaciones.

Estamos inscritos en el CNAE 2521: Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

#### 04 - Año comienzo actividad.

08/07/1965

#### 05 - Número de personas empleadas

110 empleos directos

#### 06 - Persona contacto

Sonia Beltrán

#### 07 - E-mail contacto

[sbeltran@kalfrisa.com](mailto:sbeltran@kalfrisa.com)

#### 08.- Página web

[www.kalfrisa.com](http://www.kalfrisa.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)**

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

### **1.1 Información adicional**

Kalfrisa es una empresa con una fuerte presencia internacional, por lo tanto, los temas políticos en los diferentes países en los que operamos nos afectan profundamente. En el Plan de Internacionalización se recogen los mercados objetivo a los que nos dirigimos y en él se tienen en cuenta el riesgo país, la estabilidad política y la de los mercados.

Los productos que fabricamos son energéticamente eficientes y respetuosos con el medioambiente, por lo que estamos profundamente concienciados con la protección del medioambiente y la eficiencia energética. Nuestro departamento de I+D+I desarrolla proyectos, tanto a nivel nacional como a nivel europeo centrados en esta línea, adaptando nuestros productos actuales e innovando en la aplicación de nuevas tecnologías que favorezcan su adaptación a los cambios políticos, sociales y medioambientales de las diferentes regiones donde operamos.

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

No

#### **2.1. Información adicional**

Las PYMES y pequeñas empresas por sí solas no tienen capacidad suficiente para hacer frente por sí mismas a temas globales. Sin embargo, deben tener un compromiso con la sociedad y el entorno en el que se desarrollan que les haga implementar políticas en esta línea, que sin duda, favorecen al cambio y ayudan.

Por otro lado, a través de las organizaciones empresariales, sí pueden hacer lobby y ejercer presión y sentar las bases que permitan influir de manera positiva en la economía global.

## **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 plantea y planifica por exigencia legal (sectores específicos) el impacto de los aspectos sociales y ambientales en la actividad tanto en el corto como en el medio o largo plazo

#### **3.1. Información adicional**

Como se indica en las cuestiones planteadas en el apartado anterior, los aspectos ambientales son inherentes a nuestra propia actividad productiva, basada en la producción de equipos industriales para la optimización del uso de energía y protección del medio ambiente.

Con respecto a los aspectos sociales, se planifica la participación en diferentes actividades de carácter social desarrolladas en nuestro entorno, promoviendo la participación de nuestros empleados principalmente, y colaboramos así mismo con diferentes entidades de nuestro entorno más cercano orientadas a la integración y mejora de las condiciones sociales.

#### **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**

Cada año se destina un importe económico para colaborar con diferentes organizaciones no lucrativas:

Desde 2022 se colabora con el centro especial de empleo de Fundación Rey Ardid para que lleve a cabo el mantenimiento en nuestras instalaciones, habiendo ampliado en 2023 los servicios contratados a esta entidad.

Desde hace años se realizan donaciones a varias entidades sin ánimo de lucro de nuestro entorno con fines sociales.

Colaboramos en el patrocinio de diversas actividades que favorecen la salud y bienestar.

Trabajamos con diversas entidades educativas en la realización de acciones de integración de diferentes colectivos.

Así mismo, hemos ampliado el presupuesto destinado a fines sociales y trabajado en el establecimiento de los objetivos de las acciones a desarrollar, para que vayan de la mano de nuestra estrategia empresarial.

### **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**

Conocemos los grupos de interés con los que nos relacionamos y con los que realizamos gestiones específicas.

Estamos trabajando en identificarlos por escrito y documentar las gestiones a seguir con cada uno de ellos a través de nuestra Memoria de Sostenibilidad.

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

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

##### **6.1. Información adicional**

Disponemos de mecanismos formales para identificar las necesidades de los siguientes grupos de interés:

**EMPLEADOS:** Se mantiene con ellos al menos una reunión anual por parte de la Directora de RRHH donde se recogen inquietudes, sugerencias, quejas, revisiones salariales, necesidades de formación, Con los responsables de su área se reúnen en más ocasiones de manera formal a lo largo del año. En cualquier caso, de manera informal y no planificada, la Directora de RRHH mantiene reuniones puntuales con los empleados que lo solicitan.

**ACCIONISTAS:** Con los representantes de los accionistas (Consejo de Administración) se mantienen reuniones al menos de carácter trimestral, donde se recogen los intereses de los mismos.

**PROVEEDORES:** Hay un sistema de evaluación de proveedores, de acuerdo con la normativa ISO 9001, y además el Jefe de Compras mantiene reuniones periódicas con los mismos.

**CLIENTES:** Se han diseñado unas nuevas encuestas de satisfacción que se remiten a los clientes desde nuestro departamento de puesta en marcha una vez finalizados los trabajos de instalación de los equipos en las instalaciones de nuestro cliente, donde puedan valorar diferentes ítems.

## **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 documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización

#### **7.1. Información adicional**

Existe un documento que se llama Manual de Bienvenida donde se recogen las normas de actuación de la empresa, y que se le entrega a cada empleado al comienzo de su relación laboral, dejándolo a disposición de todos los empleados y que se revisa y actualiza periódicamente.

Además existe un itinerario formativo específico para cada persona que se incorpora, que incluye una visión general de la empresa, nuestra estrategia y valores así como una visión específica de cada departamento trasladada por parte de los responsables de cada área.

Dicho itinerario culmina a los 6 meses con una entrevista con la Directora de RRHH.

También disponemos de un Portal del Empleado con diversa información corporativa, que facilita la accesibilidad en todo momento a los diferentes protocolos de nuestra organización.

### **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**

En los últimos años hemos trabajado en mejorar todos los aspectos relacionados con la comunicación, especialmente con la comunicación interna. Hemos definido específicamente la misión, visión, valores y propósito de la empresa, comunicándolo a toda la organización a través de un evento interno que realizamos donde explicamos además el

Plan Estratégico para los próximos años, y al resto de grupos de interés a través de una nueva página web e impartiendo desde entonces una formación específica sobre ello para cada nueva incorporación.

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

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

#### **9.1. Información adicional**

Seguimos trabajando en la priorización y documentación de nuestras actuaciones en materia de responsabilidad social. La realización de nuestra segunda Memoria de Sostenibilidad nos ha servido para consolidar este proceso y para comunicar documentar y comunicar internamente las acciones realizadas y objetivos de éstas.

Actualmente realizamos comunicaciones internas relacionándolas con los ODS de diferentes acciones llevadas a cabo internamente y se recogen a través de un nuevo Buzón de Mejora Continua nuevas propuestas de nuestros empleados de actuaciones relacionadas con nuestro Plan de Responsabilidad Social.

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

Se plantean indicadores si bien no se establecen objetivos

#### **10.1. Información adicional**

Como primer paso, hemos trabajado en la documentación de las acciones realizadas y hemos establecido una serie de indicadores generales. Nuestro siguiente paso es dar coherencia a las diferentes acciones que llevamos a cabo, agrupándolas y definiendo esos objetivos perseguidos de manera documentada, así como establecer indicadores para cada uno de esos objetivos.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

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

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a clientes

##### **11.1. Información adicional**

Hace tiempo se realizaban encuestas a los clientes, pero se desecharon porque el índice de respuestas era inferior al 10%. Actualmente, se dispone de información de primera mano a través de nuestro departamento post-venta, responsables de departamento de divisiones comerciales, visitas a clientes, asistencia a ferias, ?. esta información se trata en reuniones periódicas.

No obstante, en 2023, volvimos a poner en marcha las encuestas de satisfacción, incidiendo de diferentes manera en obtener un nivel de respuesta que fuera lo

suficientemente significativo para poder extraer información de las mismas. Nos hemos vuelto a encontrar con un grado de respuesta menor del deseado.

## **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**

Tenemos varios mecanismos siendo los dos más importantes los siguientes:

A través de las incidencias detectadas por nuestro sistema integral de gestión de la calidad, donde se estudian cada una de ellas y se analizan las causas de por qué han sucedido. Si de ese análisis surge alguna modificación o mejora se implementa en el proceso.

A través de sugerencias o propuestas de los empleados, que suelen venir bien del departamento comercial donde identifican las necesidades de nuestros clientes, o bien de un departamento técnico ya sea diseño, fabricación o SAT.

hemos establecido un Buzón de Mejora Continua interno, que nos permita identificar cualquier posible mejora en servicios o procesos.

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

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

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

#### **13.1. Información adicional**

Nuestro departamento de I+D+I planifica su actividad, y en función de las necesidades detectadas por líneas de negocio desarrolla su actividad, participando en proyectos con instituciones y otras empresas tanto en el ámbito nacional como internacional.

Disponemos del sello de PYME innovadora, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, que nos distingue como empresa con carácter innovador. Factor que consideramos clave para el desarrollo económico y social de cualquier país.

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

### **14.- ¿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.

#### **14.1. Información adicional**

La organización dispone de un sistema de gestión de la calidad certificado y medioambiental (en proceso de certificación) que contempla el cumplimiento de los requisitos no solamente del cliente, sino también los legalmente requeridos, así como el cumplimiento de la legislación y normativa que resulte de aplicación, incluso en materia medioambiental.

Adicionalmente, en 2023 nos certificamos en la norma ISO3834, norma reconocida

internacionalmente y apreciada en mercados y clientes que exigen elevados estándares de calidad en soldadura y enero de 2024, obtuvimos asimismo la certificación ASME, norma reconocida a nivel mundial para el diseño, construcción, prueba y certificación que nos avala y habilita como exportadores internacionales.

#### **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**

Nuestro servicio post-venta ha crecido mucho en los últimos tiempos y está muy centrado en dar un servicio de calidad al cliente, anticipándose a sus necesidades y evitando paradas innecesarias en las instalaciones.

En este sentido estamos trabajando desde el departamento de I+D con herramientas informáticas complejas en sistemas predictivos de detección de problemas, y obtención de soluciones.

#### **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**

En este sentido ofrecemos una información amplia y transparente sobre todos los aspectos comentados anteriormente.

#### **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

##### **17.1. Información adicional**

En Kalfrisa no realizamos encuestas de satisfacción del empleado.

Sin embargo, como hemos comentado anteriormente, tratamos de obtener información a este respecto de reuniones formales con el empleados, a través de RRHH o de su propio responsable.

Actualmente estamos implantando dos sistemas de evaluación anuales para diferentes perfiles, que nos permite tener al menos una reunión anual formal con prácticamente la totalidad de los empleados.

#### **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.**

El Plan de Igualdad es el documento que recoge estos aspectos es documento vivo, que está implantado, comunicado y se revisan los indicadores de seguimiento con periodicidad. Existe una Comisión de igualdad que vela por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en todos nuestros procesos.

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

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

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

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

Como principales medidas de conciliación podemos citar las siguientes:

Flexibilidad de una hora a la entrada y a la salida.

Jornada intensiva de mañana los viernes.

Jornada intensiva en el mes de agosto.

Existencia de un comedor de empresa para concentrar el horario de la comida en 45 minutos.

Reducciones de jornada por maternidad/paternidad.

Adaptaciones de jornada.

Excedencias para el cuidado de menores o personas dependientes.

Calendario laboral que favorece la existencia de puentes y vacaciones con jornada escolar.

Teletrabajo. Se han pactado en el calendario anual de 2024 varios días de teletrabajo al mes para aquellas personas que así lo quieran, siendo los días a elección de los empleado.

### **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 recogemos las propuestas formativas de todos los departamentos. Dichas propuestas formativas las realiza el responsable de cada departamento al departamento de RRHH. Para realizar dichas propuestas el responsable de cada departamento propone formaciones que el considera necesarias para los miembros de su departamento, y así

mismo, recoge las propuestas que realizan los propios miembros de cada departamento. Desde RRHH se solicita que en dichas propuestas se indique si la formación es Indispensable, Prioritaria y Secundaria.

Además el departamento de RRHH propone cursos a nivel general de idiomas, informática, gestión del tiempo, reuniones eficaces...

A partir de las propuestas formativas y las propuestas de RRHH se elabora el plan de formación que firma el responsable máximo de la organización.

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

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

### **21.1. Información adicional.**

El desarrollo de personas dentro de nuestra organización forma parte del Plan Estratégico como objetivo clave. Trabajamos para integrar dentro de la cultura de la empresa el desarrollo personal y profesional de todos los perfiles, a través de programas de acogida, formación, capacitación y acciones de comunicación y evaluación.

Realizamos un esfuerzo considerable de recursos, tanto personales como económicos, para intentar desarrollar el potencial de todos los integrantes de la empresa y que exista esa posibilidad de formación en todas las áreas y todas las personas interesadas.

## **Seguridad y Salud**

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

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

#### **22.1. Información adicional.**

En 2023 se ha incrementado el personal del área de PRL con objeto de no dar simplemente cumplimiento a las diferentes normativas, sino poder hacer un seguimiento y mejoras en materia de seguridad y salud. Además, desde el Comité de Seguridad y Salud se realiza periódicamente seguimiento de todas las acciones llevadas a cabo y se canalizan y llevan a cabo diferentes propuestas de mejora recibidas dentro de su ámbito de actuación, como espacios destinados a prevención y entregas de EPIS, actualización de formación en prevención de riesgos, etc.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos

ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

### **23.1. Información adicional.**

Nuestro departamento de Compras trabaja bajo los estándares y criterios de Calidad, basados principalmente en la norma ISO9001.

Actualmente, se ha definido un Protocolo de Compras Verdes de aplicación para las compras realizadas en un proyecto europeo en el que participamos, Protocolo que queremos hacer extensible al resto de interacciones de nuestros responsables de compras y proveedores.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

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

#### **24.1. Información adicional.**

Sí que existen. De hecho, se pasa una comunicación a todo proveedor en el momento en el que se le realiza el primer pedido. En él se indica claramente que se realiza una evaluación anual de proveedores en el cual se tendrán en cuenta aspectos sociales y ambientales.

## **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 con una planificación formal

#### **25.1. Información adicional.**

A nivel de empleados tratamos de promover la vida sana y el deporte. Disponemos de un comedor en el que se elabora la comida en nuestra cocina propia y elaborando el menú semanalmente y tratando de servir un menú sano y equilibrado, huyendo de las grasas y productos procesados.

Se ha patrocinado indumentaria deportiva a todos los empleados interesados. En varias ocasiones se han proporcionado maillots de ciclista y en 2022 se proporcionó camiseta de running para todos los empleados. Desde el año 2021 se fomenta la participación en la carrera de empresas ESIC a través del pago de inscripciones y desde el 2023 la participación en la carrera organizada por ATADES, de la cual además de inscribir a aquellos empleados y familiares interesados, somos también patrocinadores. Ambas propuestas tienen una gran acogida entre nuestros empleados/as.

Desde hace años colaboramos con UNICEF para la felicitación navideña, así como con el Banco de Alimentos. Además, económicamente realizamos periódicamente donativos o aportaciones a diferentes ONG´s que por diferentes motivos han estado relacionadas con

la empresa.

Este año estamos fomentando recoger a través de nuestro nuevo buzón de Mejora Continua nuevas propuestas por parte de nuestros empleados/as, que estén alineadas con nuestra cultura organizativa.

## **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 realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

#### **26.1. Información adicional.**

No existe actualmente una planificación en este sentido ligada a la estrategia de la empresa si bien se llevan acciones que sí están alineadas con la cultura empresarial, tomando muy en cuenta las diferentes propuestas realizadas por nuestros propios empleados.

Estamos trabajando en realizar una correcta planificación de estas actividades, documentarla y comunicarla, tanto interna como externamente, a los diferentes grupos de interés.

## **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 comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

#### **27.1. Información adicional**

Procuramos comunicar a todos los empleados, y también accionistas las acciones llevadas a cabo en este sentido, y animándoles a participar.

Siendo muy conscientes que una línea de mejora que teníamos muy importante a mejorar era la comunicación tanto interna con nuestros empleados como con otros grupos de interés, desde 2022 se ha trabajado mucho en mejorar este área a través de diferentes herramientas y realizando muchas más comunicaciones con información diversa, como las acciones sociales que se realizan y patrocinan, animando en todo momento a participar y colaborar en todas ellas.

## **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**

Como comentábamos, siendo conscientes de que en la comunicación teníamos un punto de mejora muy importante, desde 2022 hemos llevado a cabo las siguientes acciones en materia de comunicación, tanto interna como externa:

Contratación de una empresa especializada en comunicación y marketing para que nos guíe y planifique las acciones a desarrollar y su periodicidad.

Contratación de personal formado específicamente en Comunicación y creado un departamento de Marketing.

Hemos puesto en marcha, de manera actualizada y planificada, nuestro linkedin y hemos animado a todos los empleados a visitarlo y compartir las noticias. Así como proponer noticias y acontecimientos para comunicar, lo que ha tenido una gran aceptación.

Hemos puesto en marcha, en este sentido, una newsletter interna y externa para comunicar este y otro tipo de noticias.

Hemos creado un Portal del empleado con una sección específica de Comunicación donde poder comunicarnos con los empleados de forma bidireccional de manera que la información fluya de manera más eficiente, directa e impactante y donde incluimos, información, formación, noticias, buzón de sugerencias, etc. También se han creado grupos de comunicación, tanto de carácter laboral como para comunicaciones bidireccionales.

En febrero de 2023 realizamos por primera vez una reunión con todos los empleados donde se comunicaron las estrategias y objetivos empresariales tanto a nivel global como de cada una de sus áreas, haciendo partícipe al 100% de la organización.

Hemos estandarizado un plan de acogida a nuevos empleados donde el primer día reciben una formación específica sobre nuestra organización, misión, visión y valores, con objeto de trasladar desde el inicio nuestra cultura organizativa a todos los niveles.

## **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.**

A partir de la realización anual de la Memoria de Sostenibilidad, hemos establecido objetivos e indicadores concretos a nivel medioambiental con los que nos permiten conocer el impacto que tiene el desarrollo de nuestra actividad en el medio ambiente y establecer acciones de mejora.

Estamos trabajando en el desarrollo de nuevos protocolos de actuación y procedimientos internos que engloben los aspectos medioambientales, se han realizado inversiones en la mejora de nuestros productos haciéndolos más sostenibles y actualmente estamos desarrollando diferentes proyectos en esta línea.

Dentro de nuestra Memoria podemos encontrar de manera detallada cómo impactan nuestros productos en el medio ambiente, nuestras líneas de actuación y su relación con cada ODS.

## 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.

#### 30.1. Información adicional.

En proceso de implantación de ISO14001 (previsión de certificación tercer trimestre de 2022)

## Economía circular

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

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

#### 31.1. Información adicional

Desde hace tiempo trabajamos en la reducción de consumos de energía, tanto de los productos que comercializamos como de los recursos que utilizamos en nuestra actividad productiva, y en el uso responsable de materias primas, intentando reducir al mínimo la generación de residuos.

Ejemplo de algunas de las acciones que hemos llevado a cabo son: políticas de disminución de uso de papel (y reciclaje del generado), racionalización del uso de luces innecesarias siguiendo indicaciones de un estudio energético externo realizado, hemos cambiado todas las lámparas a led, instalación de paneles fotovoltaicos en nuestras dos sedes.

En relación con nuestros productos, se ha trabajado y se continua trabajando en diferentes proyectos que permiten la sustitución de combustibles fósiles a combustibles verdes o de origen renovable.

## 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

Hemos trabajado especialmente nuestra imagen de marca y nuestra página web, ampliando la información de nuestros productos y cómo éstos favorecen, entre otras, el ahorro energético.

Desde 2022 se han ampliado los recursos destinados a comunicación, tanto interna como externa a través de la contratación de servicios específicos, contratación de personal con dichas funciones e implantación de nuevas herramientas y canales de comunicación, tanto

interna como externa.

Uno de los objetivos específicos es dar a conocer, tanto externa como internamente, nuestros avances y diferentes líneas de actuación concretas en materia de sostenibilidad y medioambientales y cómo esto repercute y favorece a nuestros diferentes grupos de interés.

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

7

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

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

Un punto fuerte muy importante es la implicación de nuestros empleados, y el grado de compromiso con nuestra compañía.

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

Un área de mejora que detectamos ya en 2022 es la comunicación, tanto interna como externa, área en la que estamos trabajando desde entonces.

Realizamos diversas actividades relacionadas con la gestión socialmente responsable que no comunicábamos o que no terminaban de llegar a nuestros empleados y colaboradores. A través de todas las acciones comentadas anteriormente, pretendemos que la responsabilidad social pase a formar parte de la base de nuestra cultura organizativa y para ello, nos queda todavía mucho camino y trabajo que realizar.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**(ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

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

Si

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.