

RSA - PYMES

Empresa evaluada

EUROGAN, S.L.

CIF:B50219468

Polígono Industrial El Borao Parcela 15. Ctra.

Barcelona Km 341,400

50014 - Alfajarín

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Eurogan S.L.

02 - Dirección - CP - Población

Polígono Borao. Ctra.Barcelona naves 15 a 17.

50 172 Alfajarín (Zaragoza)

03 - Sector. Actividad

Diseño, fabricación y comercialización de equipos industriales y ganaderos.

04 - Año comienzo actividad.

Primer periodo: 1964-2005

Segundo periodo: 2005-actualidad.

05 - Número de personas empleadas

48

06 - Persona contacto

José Antoni Brumos Benedí

07 - E-mail contacto

eurogan@eurogan.com

jbrumos@eurogan.com

jlgomez@eurogan.com

08.- Página web

www.eurogan.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 consideran importantes si bien no existe un análisis estructurado de los mismos

1.1 Información adicional

La Organización realiza anualmente un evaluación de las partes influyentes e interesadas, por lo que dispone de una "matriz de partes" en la que se valora la influencia de ellas en función del impacto e influencia.

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

Si

2.1. Información adicional

Eurogan establece las acciones oportunas (acciones de mejora, procesos documentados, objetivos) en función de los resultados obtenidos en el análisis de partes interesadas.

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?

Sin respuesta

3.1. Información adicional

Sin respuesta

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

Eurogan lleva a cabo un proyecto propio patentado de tratamiento de purines que permite liberar de ellos las sustancias perjudiciales al medioambiente. Existe un prototipo ya funcionado en Las Cinco Villas. y otro en curso.

A ambos se dedican recursos desde hace cuatro años.

Hay registros de seguimiento de Proyectos Clima.

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

Están identificados y se mantiene con cada uno de ellos una comunicación fluida que permite una buena colaboración.

Se realizan encuestas periódicamente que se valoran y cuyos resultados se recogen en un informe anual.

Existe un proceso documentado de comunicación y una tabla en la que se especifica: quién, qué, cómo y cuándo.

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

Ver 5.1

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 a disposición de todas las personas de la organización

7.1. Información adicional

Hay un documento público en el que la Empresa manifiesta que siente como propia la postura ética que deben asumir las organizaciones ante los entornos en los que operan, lo que le lleva a una implicación en las iniciativas sociales e integrándose, con ello, en el nuevo esquema de valores entre los que se encuentran:

- La actitud anti-soborno.
- Denuncia de irregularidades.
- Potenciar el código de conducta de los empleados.

Las descripciones de los puestos de trabajo con dependencias y Compras incluyen como valores estos valores.

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, si bien exclusivamente los más implicados

8.1. Información adicional

La comunicación de las estrategias y objetivos se comunican a los afectados, considerando que si es un tema global evidentemente todos los miembros de la Organización serán informados.

Se procura una comunicación selectiva y planificada, porque un exceso de comunicación pasa a ser perjudicial. Para ello existe un proceso documentado y una matriz de comunicaciones.

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

Con más relevancia desde hace cuatro años:

Proyecto de tratamiento de purines, mediante el cual se llega a:

- Eliminación de metales pesados 99%, olor y color.
- Reducción de: sales 98% (carbonatos, sulfatos, fosfatos), ecotoxicidad, compuestos nitrogenados (95%),

Colaboraciones con formación dual.

Creación de empleo, llegando a triplicar la plantilla.

Diversas acciones que mantiene y mejoran un buen clima laboral.

Patrocinio y fomentación del deporte.

Donaciones.

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

Se plantean algunos objetivos pero no en todas las actividades medioambientales. Sí hay acciones sobre la depuración de purines, clima laboral, comunicación con las partes interesadas e influyentes

Las métricas establecidas afectan al clima laboral y al proyecto de depuración de purines, pero no al resto de actividades.

Nuestro mayor empeño se encuentra en la depuración de purines porque permitirá:

- Generar empleo local, directo e indirecto.
- Proveedores locales por requerirse obra civil e importante infraestructura.
- Mucha menor contaminación del medio ambiente, lo que permite que los ganaderos puedan incrementar el tamaño de sus explotaciones sin necesidad de disponer de más hectáreas para el volcado de purines; esto último supone un freno en la mayoría de los casos en los que se quiere incrementar el tamaño de la explotación ganadera.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

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

11.1. Información adicional

Se dispone de una encuesta de clientes en la que estos pueden valorar globalmente y en aspectos como:

Comparación con la competencia

Calidad
Responsable con el medio ambiente
Organización
Profesionalidad
Capacidad técnica
Cumplimiento plazos de entrega acordados
Servicio post-venta
Atención comercial
Si recomendarían a Eurogan

También se le pide al cliente que valore que aspectos tienen para él más valor.
Se complementa la información de las encuestas con las opiniones que el personal de Ventas obtiene directamente en sus visitas comerciales.

Los resultados son valorados en su conjunto y resumidos en un informe anual elaborado por la Dirección.

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

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

12.1. Información adicional

La Organización dispone de dos procesos documentados relacionados con los clientes, cuya eficacia se comprueba a través de los correspondientes indicadores.
Existe un proceso de diseño que lo puede activar el departamento comercial cuando este tiene información sobre aquello que demandan los clientes para solucionar sus problemas.

Existen otro proceso documentado para atender las no conformidades que los clientes puedan hacer llegar. Todas las no conformidades tiene un seguimiento y cierre.

Hay un documento de condiciones de venta y garantía en la web.

El proceso productivo y el de subcontratación dispone de procedimientos para asegurar el cumplimiento de las especificaciones del cliente.

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

Hay un PR de desarrollo con sus indicadores
los desarrollo se hacen en función de la información de los comerciales y gerencia

Calidad de los productos y servicios

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

Sin respuesta

14.1. Información adicional

Sin respuesta

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

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

15.1. Información adicional

Se aborda siguiendo dos vertientes:

1- SAT. Con personal técnico cuyas competencias son revisadas continuamente y enriquecidas con la formación pertinente. Plan de formación anual. Este departamento trabaja según un proceso documentado con su correspondiente indicador, que hace referencia al tiempo que se tarda en solucionar el problema del cliente.

2- Departamento de Ventas. Posee técnicos comerciales con titulación que atienden a los clientes en las ofertas y en la post-venta.

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 de las características del producto o servicio.

16.1. Información adicional

Eurogan dispone de diferentes sitios web para informar a todos sus clientes en varios idiomas y participa en diferentes redes sociales. Para ello posee el departamento de Imagen:

www.eurogan.com

www.euroganindustrial.com

www.eurogan-mx.com

www.euroganperu.com

www.euroganchile.com

www.eurpogancolombia.com

www.eurogan-ecuador.com

www.eurogan-russia.ru

www.eurocanfeeder.com

www.elevage-avicole.com

www.eurofaytec.com

www.euroganpoultry.com

Redes sociales: Facebook, Twintter, Inkos, Bloggest, Google +, Linkelin, Pinteres, Instagram.

Eurogan también tiene como estrategia participar en ferias nacionales e internacionales. Último año 2017:

1- FIGAN. 28 al 31 de marzo en Zaragoza

2- CAHE (China Animal Husbandry Exhibition).

- 3- WPE (World Pork Expo).
- 4- Congreso Latinoamericano de Avicultura.
- 5- POULTRY INDIA. 22 al 24 de noviembre en Hyderabad. India.

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

Todo el personal, con más de seis meses en la Organización, realiza anualmente una encuesta anónima cuyo contenido se distribuye en 31 preguntas. Su contenido afronta los temas:

- Comparación de Eurogan con otras empresas.
- Identificación de los empleados con la empresa.
- Valoración y conocimiento de los planes, política y objetivos de la empresa.
- Valoración del trabajo desempeñado, competencia para su desempeño, rol y formación.
- Salario y comparación con otras entidades.
- Relaciones con otros compañeros.
- Participación en la mejora continua.
- Opinión y comportamiento del superior sobre su trabajo.

Una vez evaluadas todas las encuestas el resultado, junto con otras valoraciones (DAFO, Encuestas) pasan a la revisión de la Dirección que establece las acciones de mejora oportunas y/u objetivos.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

Se realizan acciones de sensibilización y formación en materia de equidad y principio de no discriminación dirigidas al departamento de personas y al personal directivo

18.1. Información adicional.

En toda la infraestructura/departamentos de Eurogan está implantada la igualdad encontrándose en las diferentes áreas puestos ocupados por ambos géneros:

:Hay mujeres y hombres en puestos directivos, como peones especialistas, como oficiales de producción y como mandos intermedios.

También se da el caso que en Eurogan trabajan personas con discapacidad y otras afectadas por violencia de género.

A la misma categoría mismo salario. Cumpliéndose en todos los casos el convenio vigente del metal, que es aplicado por un gabinete externo y solvente: Cimbra.

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 conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Hay cierta flexibilidad en el horario y posibilidad de partir la jornada, ya sea de forma continua o eventual, en función del puesto. El desplazamiento de horario es de +1,5 h. desde las 8h. En cualquier caso el número de horas trabajadas y su distribución es acorde siempre con el convenio del metal en vigencia.

Hay trabajos que se permiten eventualmente hacerlos en teletrabajo con acceso al servidor y programa de gestión si fuese necesario.

Flexibilada total en las vacaciones en dos semanas y consensuadas con la empresa el resto.

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.

Todos los empleados, con independencia de su género o puesto desempeñado, es informado de la formación disponible, a través de calidad. También hay canales establecidos para que la persona o departamento interesado solicite la formación que vea de interés.

Para todo lo anterior hay un proceso documentado: competencia y motivación.

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

Sin respuesta

21.1. Información adicional.

Sin respuesta

Seguridad y Salud

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

Sin respuesta

22.1. Información adicional.

Sin respuesta

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Sin respuesta

23.1. Información adicional.

Sin respuesta

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Sin respuesta

24.1. Información adicional.

Sin respuesta

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.

Apoyo en catástrofes.

Colaboración con la asociación "Bomberos sin fronteras" cuyas intervenciones de emergencia y sensibilización y educación para el desarrollo son bien conocidas a través de su intervención en terremotos, incendios forestales y otras catástrofes similares.

Deporte.

La Asociación Deportiva Red Star´s es un club de Fútbol Sala dedicado al fomento y desarrollo del deporte formativo adscrito a la Real Federación Española de Fútbol y la Federación Aragonesa de Fútbol.

El club cuenta como referente un equipo en la competición de 2ª División Nacional compitiendo en el grupo I con equipos de Galicia, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja y Aragón.

El patrocinador principal es Eurogan S.L. poniendo a disposición del equipo los medios

para los desplazamientos y apoyando económicamente en los gastos de competición. Así mismo, el patrocinio abarca también el equipo de 1ª Autonómica con el nombre de la empresa Eurogan Industrial englobado en la aportación económica ya mencionada, en ésta competición desarrollada en la Comunidad de Aragón los diferentes equipos son de lugares como Caspe, Alagón, Sariñena, Teruel, Sabiñanigo y Zaragoza.

Relaciones humanas.

Se trabaja en su desarrollo a través de dos actividades:

1. Reuniones de empresa por Navidad.

Este tipo de encuentros fomenta y favorece la comunicación vertical y horizontal tan necesarias en la sociedad y en el mundo laboral; por ello Eurogan las organiza y financia invitando, no solo a sus empleados, sino también a proveedores y clientes, logrando:

? Mejor conocimiento de todo el personal. Se inician conversaciones entre aquellos que no se conocían y con los que se pensaba que no había algo en común.

? Se mejora el clima laboral, todos los colaboradores sientan cómodos e identificados con sus compañeros. Provoca el acercamiento entre los empleados.

? Estas reuniones ayudan a los ?nuevos? a formar parte del equipo y a integrarse.

? El sacar conclusiones, dar ideas y opiniones acerca del trabajo hace que se fomente el trabajo en equipo y con ello toda la plantilla trabaja de forma más unida.

2. Comedor y cocina privada.

Eurogan Industrial introduce en sus infraestructuras un comedor y cocina para celebrar encuentros privados, con sus grupos de interés, en un ambiente distendido que evidentemente favorece el acercamiento y el enriquecimiento de las relaciones sociales y comerciales.

Empleo.

La Organización, desde sus inicios hasta la actualidad, ha seguido un planteamiento práctico y no solo teórico de las manifestaciones de acción social, lo que le ha permitido ir generando constantemente empleo; con atención preferente en personal del entorno local.

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.

Formación e investigación.

Hay firmados convenios con diferentes entidades docentes (entre las que está Corona de Aragón) y empresas aragonesas que han permitido desarrollar actividades de formación y pruebas de campo (experimentación) de aquellas ideas nacidas en la universidad e industria.

En las instalaciones de Eurogan se lleva a cabo una nueva modalidad de la enseñanza: la Formación Profesional Dual. Esta modalidad tiene como finalidad ofrecer estímulos y motivar a las personas que finalizan la enseñanza general y tienen necesidad de incorporarse al mercado de trabajo; para que lo hagan desde un ciclo formativo, con la suficiente y adecuada competencia y cualificación profesional.

Este nivel de formación y cualificación repercute positivamente en el crecimiento económico y la competitividad del conjunto de la sociedad y Eurogan Industrial está en ello.

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

Existe un documento en el que se exponen las actividades sociales y son conocidas a nivel interno por todo el personal.

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?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Eurogan dispone de un departamento de Imagen cuya misión es mantener actualizadas las diferentes web y las redes sociales con los eventos relacionados con la Empresa con la excepción de las actividades descritas en el documento de Responsabilidad corporativa.

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 tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

29.1. Información adicional.

Los riesgos que tiene la actividad, entre ellos los ambientales, se encuentran identificados a nivel de procesos y de contexto. Las actividades derivadas pueden verse en 3.1.1.

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 a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan

acciones que se comunican internamente.

30.1. Información adicional.

La actividad de la Empresa no compromete directamente al medio ambiente. No obstante aquellos residuos, que podrían afectar negativamente, se tratan adecuadamente s:

- los materiales plásticos se trituran para volver a ser inyectados.
- Todos los residuos de chapa, pilas, tinta de impresora, y luminarias son retirados por centros autorizados.

En toda la Organización sea zona fabril, oficinas, comedor, o aseos se han colocado diferentes medios para que sea viable y fácil realizar aquellas acciones que favorezcan el ahorro energético y al medio ambiente.

Además Eurogan dispone de un proceso escrito en el que se especifican los pasos a seguir en la eliminación de productos.

Eurogan tiene firmado un convenio con el PROYECTO EV OPTI-MANAGER, constituido por FUNDACIÓN CIRCE, Y URBENER SL. Consiste en probar en las instalaciones de Eurogan un prototipo diseñado para el aprovechamiento de los acumuladores de plomo.

Economía circular

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

Sin respuesta

31.1. Información adicional

Sin respuesta

Comunicación ambiental

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

32.1. Información adicional

Internamente las partes interesadas conocen las estrategias y acciones.
Se tiene como objetivo hacerlo público en la web.

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 - Disponer de presupuesto
- 2 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 3 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes

- 4 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 5 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 6 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 7 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 8 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 9 - Capacitar a las personas de la empresa
- 10 - Ofrecer productos y servicios de calidad

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?

6

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Tratamiento de purines.
Atención al cliente.
Clima laboral
Competencia del personal

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Comunicación externa de colaboraciones.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sin respuesta

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

Sin respuesta

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

Sin respuesta