

RSA - PYMES

Empresa evaluada

SOLQUIMIA INDUSTRIAL, S.L.

CIF:B67922500

C/La Havana, 3 Polígono Centrovía

50196 - La Muela

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

SOLQUIMIA INDUSTRIAL, S.L.

02 - Dirección - CP - Población

C/ LA HABANA, 3 POL. IND. CENTROVIA -50.196- LA MUELA

03 - Sector. Actividad

SECTOR QUIMICO. VENTA Y DISTRIBUCION DE GAS INDUSTRIAL

04 - Año comienzo actividad.

2018

05 - Número de personas empleadas

34

06 - Persona contacto

JOSE CARLOS ARBUES VIDARTE

07 - E-mail contacto

jcarbues@solquimia.com

08.- Página web

www.solquimia.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

En estos momentos Solquimia Industrial está en un periodo de expansión y desarrollo en la que se están planteando nuevas formas de operar y nuevos procedimientos que nos puedan hacer estar al día con las nuevas tendencias globales y disponer de las herramientas y procedimientos para evaluar el impacto de las mismas sobre la actividad

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

Si

2.1. Información adicional

Cualquier empresa independientemente del tamaño puede verse afectada por las tendencias globales debido ha que actualmente todo puede tener un ambito global y de una u otra forma puede afectar

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 incluyen aspectos sociales y/o ambientales motivados casi siempre por temas de cumplimiento legal (exigencia por sector de actividad)

3.1. Información adicional

En el momento en el que nos encontramos, y pendientes de mejorar muchos aspectos, a nivel de los retos sociales y/o ambientales, nos limitamos a dar cumplimiento legal (exigencia por sector y actividad) dentro del convenio de indutrias quimicas.

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

Solquimia Industrial no tiene marcado un presupuesto anual como tal destinado a proyectos sociales o ambientales. Somos colaboradores con ASPANOA para un evento anual solidario.

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.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización

5.1. Información adicional

Conocemos los grupos de interés, pero de momento únicamente realizamos una gestión con los empleados y clientes. A través del portal del empleado tenemos un canal de comunicación en el que se va informando a los empleados de cualquier acción o actividad en la empresa. A través de este portal se realizan encuestas o preguntas para medir el clima laboral. Con los clientes se realiza una categorización por tamaño, facturación se realizan acciones de mantenimiento basadas en la atención y apoyo.

El siguiente paso será realizar una gestión con nuestros proveedores.

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

Hasta la fecha únicamente tenemos detectadas de manera formal mediante reuniones, encuestas o evaluaciones las necesidades de los empleados. A lo que a clientes y proveedores se refiere somos conocedores de manera informal de las necesidades de cada uno de ellos pero no realizamos ninguna gestión. El siguiente paso será realizar una gestión de las necesidades del resto de grupos de interés.

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

Antes de la incorporación de cualquier persona, a través del portal del empleado, se le envía la normativa interna de la empresa, la política de gestión y desarrollo de personas, manual de bienvenida. El día de la incorporación se pone en marcha el plan de acogida.

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

Todas las personas trabajadoras tienen a su disposición en el portal del empleado la política de gestión y desarrollo de personas donde pueden ver:

- POLITICA DE RRHH
- PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LA IGUALDAD E INCLUSION
- PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LA SELECCION Y CONTRATACION DE PROFESIONALES
- PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LA GESTION Y LA PROMOCION DEL TALENTO Y LA FORMACION

- PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO
- PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON EL SISTEMA RETRIBUTIVO
- PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN LA RELACION CON LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL
- RESPONSABILIDAD COMPARTIDA
- LAS RELACIONES HUMANAS
- ORGANIZACION DE LOS RRHH

Plan de Responsabilidad Social

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

Estamos actualmente abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

9.1. Información adicional

Actualmente nos encontramos dando los primeros pasos. En la citada política de gestión y desarrollo de personas se reflejan los siguientes compromisos:

El respeto por todas las personas que rodean a la organización, tanto a nivel interno como externo.

? Los Clientes son la razón de nuestro trabajo. La satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes constituyen permanentemente nuestros objetivos principales.

? La Calidad en el servicio facilita la fidelización de nuestros clientes y contribuye a que todas las empresas fortalezca su organización.

? Integrar la Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las empresas.

? Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y en los departamentos internos.

? Garantizar una óptima organización preventiva en todas las empresas cuyo principal soporte es asegurar un grado elevado de protección a las personas, los bienes y al medio ambiente, a través de los medios, estructuras y sistemas de gestión apropiados.

? Facilitar, promover e implantar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y de toda la plantilla.

? Somos respetuosos con las normas y leyes establecidas que implican procedimientos honrados y totalmente claros que garantizan la legalidad de los mismos.

? Nos comportamos y expresamos con coherencia y sinceridad de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

? Mejorar continuamente la eficacia del sistema integrado de gestión mediante la revisión continua de los procesos y establecimiento de objetivos de mejora.

? El bienestar y el desarrollo de las personas que forman la plantilla de cualquiera de las empresas es un compromiso. Por lo que promovemos la formación, la creatividad y la sinergia entre profesionales.

? Prevenir lesiones y enfermedades, estableciendo objetivos de mejora de las condiciones de trabajo dirigidos a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en cualquiera de las empresas. Esta conducta incluye el cumplimiento de la legislación que ha sido promulgada en beneficio de todos.

- ? Identificar y evaluar los riesgos laborales de los puestos de trabajo ? tareas y de las instalaciones, así como eliminar y/o reducir los riesgos evaluados.
- ? Cumplir con los requisitos legales aplicables de calidad, ambientales y de seguridad y salud, incluyendo requisitos de clientes u otros que la organización suscriba.
- ? Fomentar una cultura medioambiental entre todo el personal, potenciando una actitud de auténtico compromiso hacia el medio ambiente que haga posible la preocupación corporativa de todas las personas que forman la plantilla.
- ? Asegurar la protección del medio ambiente, trabajando de forma respetuosa, previniendo la contaminación y minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad que desarrollamos en nuestros centros.
- ? Cumplir con la legislación y normativa aplicables en general o cualquier otro requisito que voluntariamente sean asumidos por la organización.

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

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

10.1. Información adicional

En estos momentos contemplamos los siguientes principios:

1. Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
2. El diseño de una oferta laboral de valor, que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo diverso e inclusivo, que facilite en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional del equipo humano
3. La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables, de conformidad con la política de igualdad, diversidad e inclusión.
4. Consolidación de empleos estables y de calidad
5. Un sistema de retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales.
6. El reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales de la compañía y el establecimiento de medidas concretas que se aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorece ni se discrimina a nadie ni se vulnera el principio de igualdad de oportunidades.
7. La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción de cualquiera de las empresas, velen porque todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas

con los valores de la misma. Valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.

8. Un entorno de trabajo que sea seguro y saludable en cualquiera de las empresas, así como en sus ámbitos de influencia.

9. Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de los profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales

10. Establecer en la medida de lo posible vías efectivas para que las condiciones de prestación de servicios, en cuanto a horarios y lugar de trabajo, sean flexibles y permitan su mejor adaptación a las distintas situaciones que se pueden dar en la vida privada.

11. Mantener compromisos con las instituciones y administraciones locales y regionales, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan a la empresa en materia de conciliación e igualdad.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

11.1. Información adicional

Actualmente no disponemos de ningún tipo de procedimiento ni sistema para conocer ni medir la satisfacción de nuestros clientes. Es uno de los objetivos para este año, realizar un procedimiento para valorar la satisfacción de los clientes y que nos permita saber que tenemos que mejorar para ir alcanzando la excelencia

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

12.1. Información adicional

Hoy en día no disponemos de un sistema para identificar las mejoras. Simplemente actuamos en producción según la "queja" del cliente que nos informa o comunica que tenemos que cambiar o modificar algo en el proceso productivo.

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

Puesto que Solquimia tiene un envase unico en el mundo para almacenar gas industrial, estamos continuamente innovando, desarrollando mejoras tanto en el producto como en el servicio.

Calidad de los productos y servicios

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

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

14.1. Información adicional

Nuestro sistema de calidad, en la política integrada de sostenibilidad dentro del decálogo de actuación establece:

1.Compromiso con la Satisfacción del Cliente: Ofrecer a nuestros clientes un trato personalizado, superando sus expectativas y asegurando la calidad en nuestros productos y servicios.

2.Gestión de Riesgos y Oportunidades: Identificar y gestionar los riesgos y oportunidades de nuestras actividades, con el fin de prevenir daños en las personas, los bienes y minimizar el impacto ambiental.

3.Mejora Continua: Asegurar la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión Integrado, planificando, implementando, manteniendo, haciendo un control y seguimiento para mejorar continuamente nuestros procesos y desempeño, incluyendo aspectos ambientales y de calidad.

4.Cumplimiento Normativo: Cumplir con los requisitos legales y otros aplicables a la organización en relación con:

La seguridad de uso y la calidad de los productos.

La protección del medioambiente.

La seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad de los productos para uso alimentario y medicinal.

La igualdad de derechos y oportunidades.

Obligaciones fiscales y tributarias.

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

En el Sistema de Gestión de Calidad quedan recogidos en el proceso 105 Satisfacción del cliente, cuya finalidad es conocer el grado de satisfacción de los clientes y describir el sistema para gestionar las incidencias que estos pudieran expresar, para poder satisfacer

sus necesidades y mejorar el producto suministrado por nuestra empresa. Sus actividades principales son, la gestión de incidencias y medición de la satisfacción del cliente. Se establecen indicadores que se revisan de manera periódica para medir la eficacia.

Cabe además mencionar que la Política Integrada de Sostenibilidad dentro del Decálogo de actuación establece:

1.Ofrecer a nuestros clientes un trato personalizado, superando sus expectativas y asegurando la calidad en nuestros productos y servicios.

2.Gestión de Riesgos y Oportunidades: Identificar y gestionar los riesgos y oportunidades de nuestras actividades, con el fin de prevenir daños en las personas, los bienes y minimizar el impacto ambiental.

3.Mejora Continua: Asegurar la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión Integrado, planificando, implementando, manteniendo, haciendo un control y seguimiento para mejorar continuamente nuestros procesos y desempeño, incluyendo aspectos ambientales y de calidad.

4.Cumplimiento Normativo: Cumplir con los requisitos legales y otros aplicables a la organización en relación con:

La seguridad de uso y la calidad de los productos.

La protección del medioambiente.

La seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad de los productos para uso alimentario y medicinal.

La igualdad de derechos y oportunidades.

Obligaciones fiscales y tributarias.

5 Cultura de Calidad y Seguridad Alimentaria: Difundir una cultura de seguridad y calidad a todos los niveles de la organización, promoviendo la concienciación sobre la importancia de la mejora continua.

6 Innovación y Desarrollo Tecnológico: Crear una cultura de innovación en toda la organización, desarrollando herramientas y canales para la generación de ideas y la mejora de procesos, favoreciendo el desarrollo económico de las comunidades locales.

7 Participación y Comunicación: Basar nuestras actuaciones en los principios de participación, transparencia y dinamismo, promoviendo la implicación activa de todas las personas en la organización y garantizando la comunicación interna y la formación permanente.

8 Compromiso Ambiental y Social: Proteger el medioambiente, prevenir la contaminación y cumplir con los compromisos específicos de sostenibilidad, asegurando la responsabilidad social y el respeto por los derechos humanos.

9. Entorno de Trabajo Seguro y Desarrollo Personal: Garantizar un entorno laboral seguro y estable para todas las personas, promoviendo su satisfacción y desarrollo profesional.

10. Compromiso con la Cadena de Suministro: Comunicar y exigir a los proveedores de materiales y servicios esta política como principio de actuación, asegurando que comparten nuestros valores de calidad y sostenibilidad.

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

Puesto que distribuimos gas, todo el gas que distribuimos en botellas, llevan una ficha técnica tanto de la botella como la ficha del componente del gas en la que se informa de las características, riesgos y componentes.

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

Se realiza de forma anual una encuesta completa de satisfacción o clima laboral en la que se miden bastantes factores, y además cada mes o dos meses se lanzan preguntas para medir el pulso de satisfacción a través del portal del empleado. Esto nos permite tener unos datos cuantitativos y cualitativos y poder tomar medidas y mejorar aquellos factores más débiles

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 la política de gestión y desarrollo de personas de la empresa se indica:

2. PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LA IGUALDAD E INCLUSION

Aquí se desarrollan los siguientes objetivos y principios de la empresa en estas materias,

I. Respetar la diversidad entre sus profesionales, promoviendo la no discriminación

II. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano, evitando, entre otras cuestiones, que los profesionales con vínculos familiares o personales análogos ocupen puesto que dependan directamente (jerárquicamente o funcionalmente) de los profesionales con los que están vinculados.

III. Promover la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

IV. En materia de trabajo infantil se cumplirá con lo exigido en el Art. 6 Estatuto de los Trabajadores y el artículo 32 de la carta de derechos fundamentales de la Unión Europea

Para la consecución de los objetivos señalados, la empresa asume y promueve los siguientes principios generales de actuación que deben presidir la gestión de sus recursos humanos:

1. Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

2. El diseño de una oferta laboral de valor, que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo diverso e inclusivo, que facilite en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional del equipo humano

3. La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables, de conformidad con la política de igualdad, diversidad e inclusión.

4. Consolidación de empleos estables y de calidad

5. Un sistema de retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales.

6. El reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales de la compañía y el establecimiento de medidas concretas que se aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorece ni se discrimina a nadie ni se vulnera el principio de igualdad de oportunidades.

7. La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción de cualquiera de las empresas, velen porque todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas con los valores de la misma. Valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.

8. Un entorno de trabajo que sea seguro y saludable en cualquiera de las empresas, así como en sus ámbitos de influencia.

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.

En materia de conciliación personal, familiar y laboral, el personal de oficinas que el horario habitual es partido, tenemos una flexibilidad a la entrada y a la salida, y cada departamento tiene la opción de poder hacer un horario de 7 a 15 siempre y cuando el departamento este cubierto hasta las 17h

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Cada responsable de departamento identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona

20.1. Información adicional.

La política de gestión y desarrollo de personas indica:

PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LA GESTION Y LA PROMOCION DEL TALENTO Y LA FORMACION

La gestión y promoción del talento son aspectos clave para mejorar la posición de la empresa frente a sus competidores.

La formación debe ser parte integrante de la cultura de la empresa. Cada colaborador en todos los niveles, es consciente de la necesidad de mejorar permanentemente sus conocimientos y aptitudes. Por tanto, es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo para ser empleado de esta empresa.

Cada responsable de cada una de las empresas deberá acompañar y apoyar a sus colaboradores; esto es esencial para que cada uno progrese en su vida profesional dentro de la empresa.

La organización de programas de formación en cada una de las empresas, tendrá un objetivo definido y será concebida para mejorar las aptitudes particulares y colectivas. La meta es que realizar un curso de formación no debe ser nunca considerado como una recompensa, sino como una etapa más dentro del desarrollo personal y profesional

La planificación de la formación se basará, dentro de lo posible en un aprendizaje activo.

? Establecimiento de un marco conceptual en el que se incluyan todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación del equipo humano.

? Puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos, adaptación del equipo humano a las exigencias de la empresa.

FORMACIÓN Y/O CAPACITACION

Solquimia Industrial, brindará formación y/o capacitación a las personas trabajadores, para promover la actualización y el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, o en la aplicación de una nueva tecnología, previniendo disminuir riesgos de trabajo, incrementando la productividad y mejorando las competencias.

La formación y/o capacitación servirá además para crear un clima de mejora de la calidad y satisfacción entre las personas trabajadoras, fomentando una actitud positiva hacia su trabajo y hacia la empresa, minimizando esfuerzos y estimulando el espíritu de trabajo en equipo

Solquimia Industrial, desarrollará un Plan Anual de formación, de acuerdo a las necesidades detectadas por los responsables y jefes respectivos, y a la disponibilidad presupuestaria, que buscará desarrollar las habilidades y aptitudes de los miembros de su personal en el campo de sus competencias, persiguiendo con ello, el logro de los objetivos de su puesto de trabajo. Las necesidades de formación y/o capacitaciones no planteadas oportunamente tendrán una prioridad de atención inferior.

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.

En la política de gestión y desarrollo de personas se indica:

PRINCIPIOS BASICOS DE ACTUACION EN RELACION CON LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO

Cada empleado es responsable de su propio desarrollo personal. Solquimia Industrial, ofrecerá la posibilidad de progresar a todos aquellos que estén decididos y que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes (competencias).

Cada responsable / encargados con el objetivo de aumentar el rendimiento y ayudar a sus empleados a poder mejorar sus competencias y resultados, dará consejos y apoyo periódico. De esta forma se podrán corregir rápidamente los errores y transformarlos en experiencias positivas.

Se llevará a cabo una evaluación de desempeño trimestralmente. Su objetivo será comentar los resultados obtenidos y las posibilidades futuras, con cada empleado, así como otros aspectos relativos al trabajo de cada uno, entre ellos, sus aptitudes. Los aspectos positivos y negativos de los resultados obtenidos serán abordados abiertamente. Su evolución se basará en hechos y no en opiniones. Para los puestos de dirección, la evolución se referirá esencialmente a los objetivos previamente determinados y a nivel de su realización.

Cada responsable / encargado será el responsable de manejar eficazmente el resultado y la consecución de los objetivos predeterminados.

En caso de resultados insuficientes persistentes, la dirección de cada empresa considerará la posibilidad de un despido por bajo rendimiento o ineptitud sobrevenida. Este se llevaría a cabo

con todo el respeto debido a la persona y deberá contemplar, en su caso, las indemnizaciones de fin de empleo que tengan en cuenta su situación personal, siempre cumpliendo la legislación laboral vigente.

Se realizará las promociones en función de las vacantes que se puedan producir y se otorgarán únicamente en función de la aptitud (competencia), la experiencia, los resultados y el potencial del empleado, independientemente de su origen, de su raza, de su nacionalidad, de su género, de su religión o de su edad.

Se programará al menos una vez al año, una evaluación del desempeño de todas las personas trabajadoras, que servirá para:

- a) evaluar el desarrollo del empleado en el puesto
- b) potenciar su desarrollo, e
- c) incrementar la productividad a través de motivar el mejoramiento del desempeño de las personas.

La Evaluación del Desempeño de funciones y empleados no significará revisión de salario, sin embargo, los resultados de las mismas, podrán ayudar para determinar las próximas o futuras revisiones de salario o promociones.

El Sistema de Evaluación del Desempeño, se ejecutará buscando alcanzar grados de objetividad y equidad.

Las Evaluaciones del Desempeño, serán realizadas por el jefe inmediato del empleado, quien llevará un registro de su desempeño, para que al realizarse la siguiente Evaluación del Desempeño se tenga en cuenta las actuaciones del empleado durante el período inmediato anterior, y la evaluación sea lo más objetiva posible.

Las Evaluaciones del Desempeño, servirán para la toma de decisiones en cuanto a:

1. RECONOCIMIENTOS: Encaminado a motivar y recompensar a aquellas personas que tengan un desempeño sobresaliente.

2. CAPACITACIONES: Orientada a detectar necesidades de capacitación que permitan mejorar aquellas áreas susceptibles de ser corregidas a través de ella, buscando perfeccionar las habilidades y las destrezas de los funcionarios y empleados con el fin de que se trasladen a su puesto de trabajo y este sea realizado de una manera efectiva.

3. PROMOCIONES: Capaz de identificar en las personas evaluadas, las competencias para que puedan ser promovidas a otros cargos de mayor jerarquía y/o responsabilidad.

4. AMBIENTE LABORAL: Detectar en el clima o ambiente laboral existente algunos problemas que afectan el desempeño institucional, con el fin de tomar acciones para que puedan ser corregidos o minimizados.

5. APROVISIONAMIENTO DE PERSONAL. Identificar necesidades de personal en las diferentes áreas de la organización.

6. INCREMENTOS SALARIALES: Promover aumentos de salarios dentro del rango de la plaza que ocupa la persona, en razón de los méritos obtenidos en la evaluación del desempeño, sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

7. PLAN DE CARRERA:

Una vez seleccionada la persona que se va a incorporar debe designarse la persona que se va a encargar de acompañarla en su adaptación al puesto.

En base a todo ello, se realiza la toma de decisión de la superación y el cumplimiento de los objetivos de esta etapa. Grupo de Empresas, invertirá un esfuerzo en medios personales y materiales para el desarrollo de esta fase, ya que es un periodo de aprendizaje.

Integración (1 -3 meses)

En esta fase se evaluará la autonomía en las funciones para las que se ha contratado a la persona. Es el periodo en el que se realizará la formación en las cuestiones transversales básicas para el desempeño del puesto. Se deberá de comparar la evolución con los informes iniciales y proceder a la adaptación del plan de carrera en caso de ser necesario. Es la etapa en la que se puede medir la productividad.

Consolidación (3 ? 6 meses)

Se produce con el cumplimiento de los objetivos iniciales. Se procede a la realización de la formación específica para el desarrollo profesional relacionado con el plan de carrera, se pueden marcar nuevos objetivos y existe la posibilidad de realizar movilidad horizontal o bien vertical. Esta etapa depende mucho de la responsabilidad e implicación de la persona trabajadora.

Promoción (1 o 2 años)

Consiste en un cambio de puesto, con competencias o responsabilidades que supongan un incentivo para el trabajador atendiendo al esfuerzo realizado y objetivos cumplidos en la empresa. Además, se producirá la realización de formación técnica relacionada con el cambio de puesto realizado.

Este paso implica la elaboración de un nuevo plan de carrera con la definición de nuevos

objetivos y cronograma atendiendo a la trayectoria y potencial inicial que se ha conseguido desarrollar.

Como vemos, en este ejemplo de plan de carrera hay una serie de fases con objetivos en cada una de ellas. Los objetivos son distintos en el proceso de selección y en la fase de promoción, por poner el caso. Conocer cuáles son las fases y las metas de cada una son básicos para plantear un ejemplo de plan de carrera.

Seguridad y Salud

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

Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva

22.1. Información adicional.

Solquimia Industrial reconoce la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, por ello, se compromete a desarrollar las acciones necesarias para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, apropiadas y adaptadas al propósito, tamaño y contexto de cada unidad de negocio.

Dentro de la política de seguridad y salud laboral se tiene por objeto establecer un marco para el control y gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo dentro de las directrices generales determinadas en la política general de PRL.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

En la compra de productos, bienes y servicios, no se han definido criterios medioambientales y sociales.

23.1. Información adicional.

La persona responsable de compras se ha incorporado durante este mes de marzo de 2025. Con lo que estamos en la fase de procedimentar, realizar y mejorar procesos de compras que sean responsables.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

En estos momentos existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, pero son informales y se puede decir que en algunos casos se han

considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local. Procuramos dar prioridad en la medida de lo posible a proveedores locales, provinciales o regionales siempre y cuando cumplan con lo minimamente exigido.

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 algunos proyectos de forma puntual

25.1. Información adicional.

Desde hace unos años, colaboramos como patrocinadores y en la organización del futbol a beneficio de ASPANOA

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?

No, no están unidos con el negocio

26.1. Información adicional.

Con el proyecto benéfico en el que participamos no es un proyecto social integrado con el negocio de la organización en si.

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?

Se comunican a las personas empleadas de manera puntual y no sistematizada

27.1. Información adicional

Cuando participamos en alguna acción social, se comunica a todas las personas trabajadoras a través del portal del empleado vía comunicado, para que toda persona interesada pueda participar.

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?

No se comunican

28.1. Información adicional

Hasta la fecha no hemos llevado a cabo ninguna actuación en materia social en la comunidad local. Es uno de los aspectos pendientes por ir desarrollando y trabajando.

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.

A día de hoy, se tiene en cuenta el impacto medio ambiental derivado de la actividad principal de la empresa, y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal, pero no tenemos ningún procedimiento ni medidas explícitas como tal. En este momento, tenemos que mejorar otros aspectos importantes de la producción en los que estamos inmersos, para posteriormente acometer temas como el impacto medio ambiental, que consideramos de suma importancia, pero debido al rápido crecimiento de la empresa no hemos podido acometer.

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?

No existen actividades en marcha

30.1. Información adicional.

De momento no disponemos de ninguna iniciativa de compromiso frente al cambio climático. Si bien es cierto que es uno de los puntos de mejora y sobre el que tendremos que ir trabajando una vez vayamos cumpliendo otros objetivos

Economía circular

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

31.1. Información adicional

Actualmente estamos en fase inicial para reutilizar residuos de materiales, o materiales utilizados en la producción de nuevos productos. Por el momento, reciclamos papel, plástico, cartón.

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?

No de una manera formal

32.1. Información adicional

A día de hoy, no se realizan actuaciones en materia ambiental, por lo que tampoco se comunica a los empleados y a otros grupos de interés. Nos encontramos en fase inicial de trabajar el impacto ambiental y su posterior comunicación.

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

Valoración Global

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?

Podría ser la gestión de personal, comunicación, desarrollo.

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

debemos mejorar la política de medio ambiente y acción social

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, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.