

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**ALGONTEC, S.L.**

CIF:B50894526

Polígono Industrial MALPICA. Calle E Parcela 78.-

50016 - Zaragoza

Zaragoza

## DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

### 01 - Denominación de la organización

ALGONTEC, S.L.

### 02 - Dirección - CP - Población

Polígono Industrial Malipica, C/ E, Parcela 78  
50016 Zaragoza

### 03 - Sector. Actividad

ALGONTEC se dedica al desarrollo y producción de componentes para la industria del automóvil basados en la tecnología de soplado técnico de materiales plásticos.

### 04 - Año comienzo actividad.

Año 2001

### 05 - Número de personas empleadas

153 empleados

### 06 - Persona contacto

Ana López Torres

### 07 - E-mail contacto

[a.lopez@algontec.com](mailto:a.lopez@algontec.com)

### 08.- Página web

<http://www.algontec.es>

## GENERAL

### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

## 1.1 Información adicional

ALGONTEC es una empresa familiar, ubicada en Zaragoza y dedicada al desarrollo y fabricación de componentes y subconjuntos plásticos a través del soplado técnico para el sector automoción.

De capital íntegramente aragonés, fue fundada en 2001, fruto de una escisión de su empresa matriz, Celulosa Fabril (CEFA), tras tomarse la decisión de separar la tecnología de soplado de plástico de la de inyección, constituyéndose ALGONTEC como una entidad independiente.

Estos 21 años de andadura han supuesto un periodo aprendizaje y mejora continuos, durante el cual nuestro modelo de negocio ha evolucionado hasta el convencimiento de que sólo actuando de manera sostenible lograremos ser más competitivos, generar riqueza y empleo a largo plazo, satisfacer a nuestros trabajadores, a nuestros clientes y colaboradores y proteger y preservar el medio ambiente.

Sin duda ALGONTEC está directamente afectada por el entorno económico, las novedades legislativas, los cambios políticos y gubernamentales, los requerimientos medioambientales, el desarrollo tecnológico y la realidad social. Todos estos aspectos son importantes para ALGONTEC y por ello están presentes en nuestra planificación a corto, medio y largo plazo, se analizan los resultados de las acciones realizadas y se establecen acciones de mejora:

Aspectos económicos:

Los resultados económicos y el crecimiento del negocio son objetivos estratégicos de ALGONTEC en el largo plazo.

Fruto de un sólido crecimiento y continuo esfuerzo por dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes, en 2008 ALGONTEC inauguró una segunda planta en Polonia, ALGONTEC Polska y en 2018, la tercera en Turquía, ALGONTEC Balap.

La localización estratégica de nuestras plantas nos permite proporcionar completa cobertura dentro del territorio europeo. Pero no sólo Europa es el destino de nuestras expediciones, además, ALGONTEC está en disposición de suministrar a cualquier parte del mundo, tal y como ocurre con algunos de nuestros clientes en China, USA o Brasil.

Si bien ALGONTEC ha sido capaz de mantener la estabilidad en un escenario económico altamente volátil, la producción alcanzó un mínimo en 2013, afectada por la crisis económica. Desde entonces, la ligera pero continua mejora en las cifras de ventas de automóviles en el mercado europeo junto con la adjudicación de nuevos modelos para ALGONTEC, hizo que las previsiones para los años siguientes fueran prometedoras.

Desde 2020, la incertidumbre occasionada por la pandemia de la Covid-19, la escasez de algunas materias primas y la persistencia de los cuellos de botella en las cadenas de suministro globales, la guerra de Rusia en Ucrania y el aumento de la inflación, vienen provocando una caída de la actividad económica en muchos sectores, como el sector de la automoción, que también está afectando a nuestra organización.

#### Creación de empleo:

El compromiso de ALGONTEC con su plantilla es proporcionar un empleo estable para consolidarnos como empresa líder en el sector, en constante crecimiento y evolución.

La crisis económica de 2008 afectó en mayor o menor medida a prácticamente todas las empresas del sector de la automoción. A pesar de un escenario tan poco prometedor, ALGONTEC consiguió mantener una plantilla estable en años tan críticos, frente a una reducción del 35% en el resto del sector de la automoción.

El firme compromiso de la Dirección de ALGONTEC con la estabilidad laboral de sus empleados queda patente en el hecho que la gran mayoría de los contratos son de carácter indefinido.

En el escenario actual, en el que los ERTE se han convertido en un componente esencial del mercado laboral, la plantilla de ALGONTEC se mantiene estable, siendo capaces de evitar la aplicación de expedientes de regulación.

#### Cumplimiento de la legalidad:

ALGONTEC trabaja activamente para establecer políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que la empresa, incluidos Dirección, empleados y otros agentes vinculados, cumplan con el marco normativo aplicable. Prueba de ello es la puesta en marcha en 2016 del proyecto Corporate Compliance, cuyos objetivos son identificar los riesgos a los que se enfrenta la empresa, diseñar e implementar procedimientos de control que la protejan y proporcionar asesoramiento para asegurar que llevamos a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

#### Medioambiente:

Como requerimiento básico para operar en el exigente mundo del sector de automoción ALGONTEC cuenta desde el año 2001 con las certificaciones mínimas exigidas, que reconocen un sistema de gestión y control de los procesos de primer nivel. A estos certificados mínimos hay que sumar los requeridos de forma individual por cada uno de los clientes bajo sus propias normas (QSB+ en Opel, Formel Q en VW, etc.)

Pero nuestro compromiso va más allá. En ALGONTEC trabajamos cada día para cumplir las necesidades y expectativas de nuestros clientes aprovechando cuidadosamente los recursos naturales, evitando la contaminación del medioambiente y minimizando los impactos negativos de nuestra actividad, en definitiva, estamos comprometidos con una gestión sostenible y ello lo avala el hecho de que, desde el año 2007, nuestro sistema de gestión ambiental está certificado según la norma ISO 14001 por AENOR.

#### Tecnología (comunicaciones, redes sociales...):

El uso de la tecnología hoy en día es fundamental para obtener una estabilidad en el mercado y ser rentables, además de que, en la práctica, sin el uso de estas herramientas, los procesos serían más complejos y el control de la información no sería adecuado.

En octubre de 2014, ALGONTEC lanzó su nueva imagen corporativa. Transcurridos 13 años desde el nacimiento de ALGONTEC, en 2014, llegó el momento de actualizar la imagen de la Compañía, representada principalmente en el Logo y en la página web.

El diseño de esta nueva imagen corporativa representa los valores que se han consolidado en ALGONTEC en su corta historia y que han resultado claves en las épocas de crisis. De esta manera, nuestra renovada imagen es reflejo de una filosofía de gestión sólida a la vez que dinámica y eficiente.

Sociedad (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, Educación, formación...):

ALGONTEC participó en el Proyecto Iguales Aragón, de CREA, una experiencia piloto con el objetivo de un diagnóstico inicial en materia de igualdad de oportunidades del que derivaría un plan de acciones.

En la actualidad, se han identificado prácticas de igualdad implementadas desde hace años en la Compañía y que forman parte de nuestra cultura organizativa:

? Medida de contratación: prima el contrato indefinido a tiempo completo en toda la plantilla, sobre cualquier otra modalidad de contratación.

? Medida de retribución: objetivo de retribución no discriminatoria.

? Medida de condiciones laborales: la empresa está adherida al Convenio de Industrias Químicas, que contempla mejores condiciones para la plantilla.

? Medidas de conciliación laboral: flexibilidad de horario de entrada y salida en el personal técnico; se establece un periodo de vacaciones generales de 3 semanas conocido con antelación y 1 semana flexible; para el personal técnico, el viernes por la tarde es festivo, la jornada laboral es intensiva de lunes a jueves y existe la posibilidad de acogerse voluntariamente al horario de verano de julio a septiembre; para todo el personal directo, las actividades de formación se realizan 100% en horario laboral; en el caso de las actividades de formación dirigidas a personal técnico, prima ejecutarlas dentro de jornada laboral; el personal directo conoce con antelación el turno de trabajo.

? Medida de Participación de la plantilla: organización de actos lúdicos, culturales y deportivos con el objetivo de crear un mayor sentimiento de pertenencia y de mejora de las relaciones entre compañeros.

Desde 2020, ALGONTEC dispone de un Plan de Igualdad, acorde con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre , por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; este Plan de Igualdad ha sido registrado y depositado en Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON)

Respecto a la formación, se considera un instrumento esencial para que todos los trabajadores de ALGONTEC desarrollen y actualicen sus conocimientos y competencias individuales, fomentando su realización profesional.

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

No

### **2.1. Información adicional**

En el entorno actual, complejo y en constante cambio, los grupos de interés (Clientes, Proveedores, Trabajadores, Consejo de Administración, Organizamos públicos, Sociedad, y Entorno) condicionan la sostenibilidad y los resultados de nuestra empresa, tanto si su impacto en ella es directo o indirecto.

Aquellas organizaciones que pretendemos ser sostenibles necesitamos anticiparnos, implicar a nuestros grupos de interés y colaborar con ellos, con objeto de identificar y dar respuesta adecuada a sus necesidades y expectativas y elaborar así una estrategia coherente.

ALGONTEC ve en la colaboración entre empresas de su sector una oportunidad de mejora en ámbitos tales como la innovación, la gestión, la comercialización o la formación, motivo por el cual está asociada a entidades tales como el Clúster de Automoción de Aragón, CAAR, o la Federación de Empresas Químicas y Plásticos de Aragón, FEQPA, espacios en los que aunar sinergias, compartir experiencias positivas y negativas, intercambiar y validar conocimiento y tener acceso a oportunidades que de otro modo quedarían fuera de alcance.

### **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

#### **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

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

##### **3.1. Información adicional**

Nuestro Plan Estratégico se fundamenta en nuestra visión: ?Ser el mejor proveedor global de conductos de aire acondicionado en la industria del automóvil? y se asienta sobre estos 4 pilares:

- ? las Personas: de ellas depende el éxito de la organización
- ? La Calidad: nuestros clientes
- ? Incremento de ventas
- ? Rentabilidad

De manera sistemática y voluntaria identificamos y planificamos acciones para potenciar, desde el punto de vista social y ambiental, los efectos positivos de nuestra actividad y minimizar los impactos negativos.

Prueba de ello es que en 2022, Algontec ha obtenido el sello Aragón Circular, que reconoce nuestro compromiso con el modelo de economía circular y el desempeño de buenas prácticas y actuaciones de mejora, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes.

Actualmente y de manera voluntaria, estamos inmersos en el proceso de verificación de nuestra huella de carbono y análisis de ciclo de vida nuestros productos

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

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y se destina a los proyectos sociales y medioambientales sin analizar el resultado de los proyectos

##### **4.1. Información adicional**

Actualmente, el plan de responsabilidad social, así como el programa de gestión ambiental se sustentan en presupuestos, sin embargo, dichos presupuestos no son objeto de posterior análisis sistematizado para determinar si los medios asignados han sido suficientes o si el resultado de las acciones llevadas a cabo justifica las inversiones, gastos

y/o medios destinados, de tal manera en que tenemos grandes oportunidades de mejora en este campo.

Un método indirecto con el que medimos el resultado de los proyectos los sociales y medioambientales es a través de las encuestas de satisfacción de empleados, que se llevan a cabo anualmente y en cuyo resultado tiene un impacto importante las actividades realizadas en materia de Responsabilidad Social.

#### **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**

Los Grupos de Interés son todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de nuestra actividad empresarial y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente al desarrollo de nuestra empresa.

Los grupos de interés identificados por ALGONTEC son los siguientes:

- ? Trabajadores
- ? Proveedores
- ? Clientes
- ? Sociedad y entorno
- ? Consejo de Administración
- ? Organismos públicos

La elección de los grupos de interés se ha fundamentado en las características propias de nuestra organización y su actividad y en el impacto que el cumplimiento o incumplimiento de las expectativas de los distintos grupos podrían tener en los resultados empresariales.

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

#### **6.1. Información adicional**

En ALGONTEC estamos convencidos de que la transparencia en nuestras acciones y el diálogo son piezas clave para la gestión de los grupos de interés; constituyen la vía acercamiento a sus necesidades y expectativas, permiten establecer compromisos y marcos de relación beneficiosos para las partes implicadas, así como desarrollar herramientas de evaluación y mejora continua de nuestra gestión.

Para facilitar el diálogo, ALGONTEC utiliza diferentes canales de comunicación, son los siguientes:

- ? Vías de dialogo con el Consejo de Administración: Reuniones periódicas
- ? Vías de dialogo con Trabajadores: Reuniones periódicas con el Comité de Empresa; Reuniones periódicas informativas de la Dirección con todos los trabajadores; Reuniones

trimestrales del Comité de Seguridad y Salud; reuniones del Comité Ético; reuniones periódicas del comité de Igualdad; Newsletter; Comunicaciones internas vía e-mail; Encuesta de clima laboral; Organización y realización de actividades sociales; Actividades de formación y promoción interna; Evaluaciones del desempeño.

? Vías de dialogo con Clientes: Equipos especializados para prestar atención al cliente (Dpto. Comercial, Ingeniería, Dpto. Calidad, Dpto. Logística); Auditorías; Visitas y reuniones; Encuestas de satisfacción; Portales de cliente.

? Vías de dialogo con Proveedores: Acuerdos de calidad concertada; Visitas mutuas y reuniones; Ferias.

? Vías de dialogo con la Sociedad: Ferias; Web corporativa; Participación en actividades sociales; Cooperación con ONGs y asociaciones de índole social

? Vías de dialogo con Organismos Públicos: Informaciones reglamentarias; Acuerdos y convenios

## Gobierno de la organización

### 7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### 7.1. Información adicional

Nuestro Código Ético constituye un pilar esencial para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de integridad, profesionalidad, cercanía, compromiso y orientación al logro. Para todas las personas que formamos parte de ALGONTEC, la ética y la integridad no son una opción, son una convicción.

El Código Ético de Conducta es de obligado cumplimiento para todos los profesionales de ALGONTEC y proporciona las normas que guían nuestro comportamiento en el día a día de trabajo. El Código Ético de Conducta, que reproducimos a continuación, es público en nuestra web, ha sido distribuido a toda la plantilla y todos y cada uno de nosotros hemos firmado nuestro compromiso de cumplimiento; así mismo, nuestros colaboradores (empresas externas que prestan servicio de forma continua en nuestras instalaciones) se han adherido a nuestro Código de Conducta:

#### CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA

\* Prácticas de negocio justas

En Alontec desarrollamos todas las actividades bajo un prisma ético, honesto y responsable.

Respetamos las leyes y convenciones nacionales e internacionales, integrando a nuestra cadena de valor en este compromiso.

Competimos en los mercados de forma leal y transparente, cumpliendo con la legislación vigente en cada uno de los países en donde operamos.

Rechazamos toda forma de corrupción, fraude, soborno, blanqueo de dinero y prácticas contrarias a la competencia.

**\* Medio ambiente**

En Algontec, realizamos todas las actividades de la manera más respetuosa con el medio ambiente, favoreciendo la gestión sostenible de los recursos naturales.

Las personas que trabajan en Algontec somos conscientes de nuestras responsabilidades en relación con el cuidado del medio ambiente, en particular a través de:

- La aplicación de prácticas de reutilización, reducción y reciclaje en las distintas etapas del proceso productivo.
- Control exhaustivo del consumo energético.

**\* Prácticas laborales y derechos humanos**

El compromiso de Algontec es promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades.

Ninguna persona empleada en Algontec será objeto de discriminación por razón de género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política.

Algontec no tolera el trabajo forzado ni el acoso laboral.

Algontec proporciona a sus trabajadores compensaciones económicas justas, acordes con la legislación vigente.

Algontec no contrata a personas cuya edad se encuentre por debajo de la edad mínima legalmente reconocida para trabajar.

Algontec reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva.

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, la información y datos personales de nuestros trabajadores serán utilizados únicamente con carácter profesional.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no exceden el límite legal establecido.

**\* Promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo**

Algontec está firmemente comprometida con la seguridad de las personas y trabaja para que todos sus empleados desarrollen sus tareas en lugares seguros y saludables.

Algontec va más allá del mero cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales contribuyendo a la mejora de la salud de sus trabajadores a través de la promoción de hábitos de vida saludables.

Confidencialidad de la información y protección de la propiedad intelectual e industrial.

Algontec se compromete a respetar el derecho a la propiedad intelectual e industrial de sus clientes y a proteger la información y el conocimiento adquiridos, asegurando la confidencialidad de los mismos.

En ningún caso se duplica, reproduce o se hace uso inadecuado de información que no sea propiedad de Algontec.

**\* Relaciones con clientes**

Algontec se compromete a mantener el más alto nivel de exigencia para asegurar la satisfacción de nuestros clientes.

Las relaciones con nuestros clientes se fundamentan en el respeto y la honestidad:

Competimos en el mercado de manera leal y no admitimos en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas, maliciosas o confusas.

Rechazamos la transmisión improcedente de información hacia clientes competidores o

violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. Los contratos y las comunicaciones con nuestros clientes son claros, conformes con la normativa vigente, sin recurrir a prácticas elusivas o, de cualquier otro modo, incorrectas. Proporcionamos a nuestros clientes información veraz y puntual sobre cualquier aspecto relevante relativo a nuestros productos. Las horas extraordinarias son voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.

El Código de Conducta, como nuestras Políticas de Gestión, es un documento vivo, sujeto a revisión conforme nuestra empresa y las exigencias del entorno en el que se desarrolla evolucionan.

#### **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

##### **8.1. Información adicional**

Los principios que guían nuestra labor diaria y nuestro comportamiento se recogen en la misión, la visión, los valores y el Código Ético de Conducta. Con ellos, buscamos estar preparados para un futuro más sostenible.

\* Misión:

Desarrollo y fabricación de componentes y subconjuntos plásticos a través del soplado técnico para el sector automoción.

\* Visión:

Ser el mejor proveedor global de conductos de aire acondicionado en la industria del automóvil.

\* Valores que nos representan:

- Compromiso

El compromiso hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación.

Comprometidos con nuestros empleados: ALGONTEC cuida de sus empleados, su seguridad es lo primero.

Comprometidos con nuestro trabajo.

Comprometidos con nuestros clientes.

Comprometidos con la sociedad y el medio ambiente.

- Dinamismo

El dinamismo es la cualidad de las cosas, empresas o actividades que tienen actividad, movimiento e innovación y que están en constante transformación o la hacen posible. Puesto que las empresas estamos a merced de las circunstancias externas, saber reaccionar y adaptarse rápidamente a las mismas es fundamental para asegurar nuestra supervivencia y progreso.

El cambio no nos asusta, lo buscamos. Entendemos que siempre hay algo que mejorar o aprender.

Cambiar es un reto que afrontamos con ilusión y ganas.  
Somos resolutivos.

- Eficiencia

Somos eficientes cuando logramos alcanzar nuestros objetivos utilizando menos recursos  
ALGONTEC optimiza recursos, es una empresa lean  
No derrochamos, cada euro que gastamos debe aportar valor  
Sostenibilidad financiera: buscamos ser rentables cada año, en cada proyecto, con una orientación a largo plazo.  
Sostenibilidad medioambiental: utilizamos los recursos naturales de manera racional, para que las generaciones futuras puedan, así mismo, aprovechar lo que la naturaleza nos proporciona.

- Entusiasmo

El entusiasmo es el motor del comportamiento: quien está entusiasmado con algo se esfuerza y muestra una actitud positiva.  
Nos planteamos retos y objetivos cada vez más altos.  
No hay problemas en el trabajo sino retos que resolver. Los problemas se abordan desde una perspectiva constructiva.  
El trabajo en equipo es fundamental para progresar individual y colectivamente.

La difusión de nuestra cultura de empresa (Visión, Misión, Valores) entre las personas que trabajan en ALGONTEC ha sido objeto de planificación, siendo los que a continuación describimos los medios utilizados para tal fin:

- Exposición y explicación de la cultura de nuestra empresa por el Director General a toda la plantilla de ALGONTEC.
- Elaboración y colocación de posters informativos en zonas comunes y salas de reuniones.
- Diseño, construcción y continua actualización de un panel informativo.
- Actualización de nuestra web para incluir la exposición pública de nuestra cultura de empresa.

## Plan de Responsabilidad Social

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

#### 9.1. Información adicional

En 2014, ALGONTEC elabora el primer Plan de Responsabilidad Social que engloba un conjunto de actividades cuyo objetivo es, por una parte, fomentar y mejorar la buena convivencia en el centro y, por otra, devolver en alguna medida a la sociedad lo que la sociedad nos presta.

Nuestro proyecto comenzó con la participación en la I Carrera ESIC para Empresas en 2014. Además, tal como venía haciendo en años anteriores, ALGONTEC colaboró en XX edición del Partido de fútbol benéfico organizado ASPANOA (Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón), repartiendo entradas entre sus empleados.

Pero sin duda una de las actividades que con más éxito se desarrolló fue la I Jornada de Puertas Abiertas, durante la cual nuestras familias pudieron visitar las instalaciones de ALGONTEC. Cada área, Dirección, Ingeniería, Calidad, Logística, Producción, Seguridad, explicó sus tareas de tal manera que los más pequeños supieran de nuestro quehacer diario.

El Plan de Responsabilidad Social de 2015 incluyó nuevas actividades e iniciativas:

\* Proyecto Newsletter

En enero de 2015, publicamos la primera Newsletter de ALGONTEC. Nuestra Newsletter es trimestral; recoge artículos de interés y noticias en las que nuestras plantas, en España y Polonia, están directamente implicadas, constituyendo no sólo un canal de comunicación e información sino, además, una vía de acercamiento entre las plantillas de Polonia y España. Nuestra Newsletter es distribuida a diversas entidades externas tales como: CAAR, PILOT, ARAGÓN EXT, FEQPA, AIITIP, IAF, KUHNEL, FEUZ, ESIC, IBERCIDE, ESCUELA DE NEGOCIOS CAI y Escuelas de Formación Profesional.

\* Actividades con fines benéficos

- Colaboración con ASPANOA, Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón: ALGONTEC hizo de nuevo partícipe a su plantilla de la XXI edición de "METAMOS UN GOL AL CÁNCER" que organiza ASPANOA, facilitando entradas para el Partido de Fútbol benéfico celebrado en el campo de fútbol de La Romareda. El coste de las entradas fue asumido por ALGONTEC y abonado a ASPANOA para su lucha diaria contra el Cáncer Infantil.

- Colecta de alimentos en favor de Banco de Alimentos de Zaragoza:

Los días 9, 10 y 11 de diciembre de 2015, ALGONTEC colaboró con Banco de Alimentos de Zaragoza recogiendo en sus instalaciones alimentos no perecederos. A su vez, la empresa donó la misma cantidad aportada por sus empleados.

\* Actividades de promoción de la salud y fomento de la práctica deportiva

- Participación en las Carreras Populares: 10K CAIXA BANK y 8K ESIC.

Desde el Dpto. RRHH se organizó la participación en la carrera 10K CAIXA BANK, que tuvo lugar en junio 2015 y la II Carrera 8K ESIC que tuvo lugar en diciembre 2015. La empresa asumió los trámites y costes de inscripción y preparó camisetas corporativas para todos los participantes.

- I Quedada Ciclista

En junio de 2015 se llevó a cabo la primera "Quedada ciclista" en la cual se recorrieron un total de 32 km, desde el punto de encuentro en Zaragoza hasta el Centro de Interpretación de La Alfranca y vuelta.

\* Actividades de índole social

- I Torneo de Pádel:

Fue celebrado en mayo de 2015, con un total de 13 parejas inscritas.

- I Torneo de Fútbol y Guiñote:

En octubre de 2015, el Dpto. RRHH organizó una entrañable jornada que consistió en un Torneo de Fútbol 7, dónde participaron trabajadores y familiares, al que siguió un Torneo de Guiñote.

\* Actividades de fomento de la igualdad de oportunidades

ALGONTEC ha participado en el proyecto ?Iguales en Aragón?, de la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA), cuyo objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En 2016, el Plan de Responsabilidad Social ha arrancado con nuevos proyectos:

\* Promoción de la salud

Bajo el lema ?Cuídate, la riqueza de ALGONTEC eres tú?, cada tercer miércoles de mes, ALGONTEC celebra su particular ?Miércoles Saludable?. Esta iniciativa tiene por objeto promover hábitos de vida saludables y consiste en poner a disposición de todas las personas que trabajamos en ALGONTEC fruta de temporada, con la colaboración de nuestro proveedor, la empresa ?ComeFruta?.

\* Proyecto Eco ? Solidaridad:

El proyecto consiste en destinar el beneficio que puede reportar la venta ciertos residuos (tapones y aceite usado) a causas benéficas y entidades que prestan un servicio a la sociedad.

Para la puesta en marcha del proyecto, contamos con la colaboración de uno de los gestores de residuos con el que habitualmente trabajamos, ACTECO, facilitando contenedores para la recogida y gestionando la posterior valorización de los residuos.

Todo el beneficio que se obtenga irá destinado a ASPANOA, por expreso deseo de las personas que trabajamos en ALGONTEC, quienes participamos directamente, por votación individual, en la elección del receptor de los beneficios.

\* Actividades culturales

El pasado mes de marzo, ALGONTEC organizó para trabajadores, colaboradores y familiares una visita al Planetario de Huesca, en la que los niños fueron los protagonistas y que incluyó lanzamiento de cohetes, simulador 4D y proyección de ?Los Planetas?.

\* Actividades de fomento de la práctica deportiva

- II Torneo de Pádel

En el mes de abril, ALGONTEC organizó con gran éxito de participación el 2º Torneo de Pádel. Este año, nuestro torneo se ha teñido de solidaridad, adquiriendo ALGONTEC botes de ?pelotas solidarias?, parte de cuyo importe va destinado a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), que se regalaron a todos los participantes.

- II Quedada Ciclista

En mayo hemos celebrado la 2ª Quedada Ciclista, un recorrido de unos 22Km que rodeó las localidades de Figueruelas, Cabañas de Ebro y Alcalá de Ebro, siguiendo la denominada Ruta Cervantina y visitando la Ínsula Barataria. Hemos rendido así nuestro particular homenaje a Cervantes, en este año que conmemora el IV Centenario de su muerte.

\* Participación en las Carreras Populares: 10K CAIXA BANK.

Como en la edición anterior, nuestro Dpto. RRHH organizó la participación en la carrera 10K CAIXA BANK que ha tenido lugar este mes de junio. Al igual que en todas las actividades descritas, ALGONTEC asume la organización, trámites y costes y, en este caso, la preparación de camisetas corporativas para todos los participantes.

En 2017, el Plan de Responsabilidad Social, además de continuar con actividades implementadas en años anteriores, ha contemplado nuevos proyectos:

- Participación, en septiembre de 2017, en la campaña ?LAPICES Y SONRISAS?, impulsada por CAAR y ASDES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario). El objetivo de esta campaña es la recolecta de material escolar: lápices, bolígrafos, rotuladores, gomas de borrar, cuadernos, mochilas, estuches, ? todo aquello pueda ser de utilidad para los niños en el colegio. El material se reparte entre la Asociación de Madres Solas, el Hospital

Infantil de Zaragoza, la Asociación Ningún Niño Sin Merienda de La Muela y la Asociación CIVITAS.

- Obtención del distintivo otorgado por SOLIDAR que acredita ante la sociedad civil y la Administración Pública que ALGONTEC cumple con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. SOLIDAR es una asociación sin ánimo de lucro de empresarios solidarios de Aragón cuya misión fundamental es sensibilizar al mundo de la Empresa, profesionales e Instituciones respecto de las personas con discapacidad, para favorecer su inserción laboral.
- Colaboraron con SOLIDAR en la celebración de su primer Torneo de pádel.
- Creación de un grupo de running (running), costeado por ALGONTEC, dirigido por entrenadores cualificados del Club de Atletismo SCORPIO de Zaragoza. Con esta actuación se pretende fomentar un estilo de vida saludable en un ambiente de equipo.
- Participación en las carreras populares Carrera de la Mujer, 10K CAIXA BANK y Carrera de las empresas 8K ESIC, asumiendo ALGONTEC los trámites y costes de inscripción y preparando material deportivo para los participantes.
- 3<sup>a</sup> Torneo de Pádel, celebrado el día 1 de abril.
- 3<sup>a</sup> Quedada Ciclista, el día 24 de junio, organizada con la colaboración de uno de los trabajadores de ALGONTEC, en la que se recorrió el espacio natural protegido de Los Galachos de Juslibol. Esta actividad estuvo abierta a familiares y a trabajadores de las empresas subcontratadas que prestan servicio en nuestras instalaciones.
- Convocatoria de un Concurso infantil de dibujo, donde nuestros hijos, nietos, sobrinos? han podido demostrar sus habilidades artísticas y un Concurso de fotografía, diseñado para la plantilla de ALGONTEC, con la temática ?Paisajes de Verano?.
- Jornada de convivencia, el día 28 de octubre, para los trabajadores de ALGONTEC y empresas subcontratadas, en la que se realizaron actividades diversas: exposición de las fotografías presentadas al Concurso fotográfico y al Concurso infantil de dibujo y entrega de premios, actividades de animación para todas las edades y aperitivo en familia.

En 2018, el Plan de Responsabilidad Social, además de continuar con actividades implementadas en años anteriores, ha contemplado nuevos proyectos:

- Participación, en septiembre de 2018, en la campaña ?LAPICES Y SONRISAS?, iniciativa de CAAR y ASDES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario). El objetivo de esta campaña es la recolecta de material escolar que se entrega a la Asociación de Madres Solas, el Hospital Infantil de Zaragoza, la Asociación Ningún Niño Sin Merienda de La Muela y la Asociación CIVITAS.
- Colaboración con ASPANOA, Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón. Año tras año, ALGONTEC hace partícipe a su plantilla en las sucesivas ediciones de "METAMOS UN GOL AL CÁNCER" que organiza ASPANOA, facilitando entradas para el Partido de Fútbol benéfico celebrado en el campo de fútbol de La Romareda. El coste de las entradas es asumido por ALGONTEC y abonado a ASPANOA.
- Participación en las carreras populares Carrera de la Mujer, 10K CAIXA BANK y Carrera de las empresas 8K ESIC, asumiendo ALGONTEC los trámites y costes de inscripción y preparando material deportivo para los participantes.
- Hucha Solidaria de ALGONTEC. En 2018, nace el proyecto ?Hucha Solidaria de ALGONTEC?, que consiste en donar a entidades que prestan un servicio a la sociedad, el beneficio obtenido a través de las siguientes iniciativas:

\* Venta de tapones de plástico a uno de nuestros colaboradores habituales (ACTECO, gestor de residuos)

\* Café solidario: por cada café consumido en una de las máquinas de vending instaladas en la zona de descanso, aportamos 5 céntimos a nuestra hucha solidaria.

Todo el beneficio obtenido, irá destinado a la entidad elegida por las personas que trabajamos en ALGONTEC.

- Torneo anual de Pádel (4ª edición)

- Quedada Ciclista (4ª edición)

- Visita a CaixaForum (Zaragoza), donde asistimos al musical ?That's a musical? y a la exposición ?Cine y Emociones?, enfocada a los más pequeños de nuestras familias.

- II Jornada de puertas abiertas. Todos hablamos de jefes y compañeros de trabajo a nuestros amigos y familiares. Ellos terminan imaginándose cómo serán físicamente cada uno de estos personajes, cómo serán las máquinas, las oficinas, ? Desde diciembre de 2012, cuando celebramos la primera jornada de puertas abiertas, habían pasado muchas cosas, por lo que ya era hora de que nuestros familiares y amigos comprobaran de nuevo cómo de alejada o acertada era su imagen de ALGONTEC. Por eso, el día 22 de diciembre de 2018, volvimos a reunirnos en nuestra fábrica.

En total, 120 personas pudimos disfrutar de la visita a la planta, con demostración del proceso productivo completo, del aperitivo, del taller de manualidades y del sorteo de regalos, aunque, algunos afortunados como los más pequeños, tenían regalo asegurado.

2018 ha sido, sin duda, un año dedicado a la divulgación de la cultura aragonesa. El establecimiento de diversas culturas, favorecido por su situación geográfica como zona de paso, ha legado a Aragón un rico patrimonio cultural que queremos transmitir a nuestros trabajadores y con este objetivo hemos acometido las siguientes iniciativas:

\* Gymkana fotográfica y jornada aragonesa: esta actividad, propuesta para el verano de 2018, consistió en reconocer lugares emblemáticos de nuestra ciudad, mediante pistas previamente facilitadas, recorrer los distintos emplazamientos y tomar fotografías que posteriormente concursarían para elegir las más originales. Los premios a las mejores se entregaron en el transcurso de una ?Jornada Aragonesa? en la que, además, pudimos disfrutar de diversos juegos tradicionales aragoneses.

\* Fin de semana cultural: los días 10 y 11 de noviembre, emprendimos dos rutas culturales por varios puntos históricos de Zaragoza:

- La ruta ?2000 años de historia? nos llevó a recorrer la ciudad que no se ve a primera vista, la que se esconde detrás de las leyendas que zaragozanos y visitantes han ido forjando a lo largo de más de veinte siglos.

- La ruta ?Mil y una noches? nos dio a conocer el Palacio de la Aljafería, de Zaragoza.

En 2019, el Plan de Responsabilidad Social se ha nutrido de las siguientes iniciativas:

- Participación, en septiembre de 2019, en la campaña ?LAPICES Y SONRISAS?.

- Colaboración con ASPANOA, Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón, facilitando entradas para el Partido de Fútbol benéfico celebrado en el campo de fútbol de La Romareda, cuyo coste es asumido por ALGONTEC.

- Participación en las carreras populares Carrera de la Mujer, 10K CAIXA BANK y Carrera de las empresas 8K ESIC.

- Venta de tapones de plástico, cuyo el beneficio pasa a engrosar nuestra hucha solidaria.

- Café solidario: por cada café consumido en una de las máquinas de vending instaladas en la zona de descanso, aportamos 5 céntimos a nuestra hucha solidaria.
- Difusión del código europeo contra el cáncer, documento que incluye un total de 12 medidas que podemos adoptar con objeto de reducir el riesgo de cáncer.
- Visita al acuario de Zaragoza, abril de 2019, con posterior merienda para todos los empleados de Algontec.
- Torneo anual de Pádel (5ª edición), en abril de 2019.
- Quedada Ciclista (5ª edición), en mayo de 2019.
- El primer trimestre de 2019 se dedicó a la formación en Ergonomía, in situ, en el mismo puesto de trabajo, individual y personalizada. Contamos para ello con la colaboración de Aserhco Rehabilitación y Salud, una de las referencias locales y nacionales en Terapia Ocupacional, Fisioterapia y Salud, con más de 15 años de experiencia. El objetivo es que cada trabajador conozca qué movimientos son perjudiciales y qué posturas debe evitar y aprenda unos ejercicios de calentamiento que le permitan comenzar su jornada en mejores condiciones. A modo de colofón, se entregó a cada trabajador de Producción un detalle consistente en una ?Caja Saludable?, con diversos elementos para la práctica de ejercicio físico.

La experiencia de Algontec fue presentada como ?caso de éxito? en las jornadas organizadas por ASHERCO en octubre de 2019.

-En junio, se puso en marcha una iniciativa para, con la ayuda de profesionales, decir adiós al tabaco de manera definitiva. Algontec se hizo cargo de los tratamientos y los recursos necesarios. Gracias a esta campaña, 4 trabajadores de Algontec han abandonado el hábito de fumar.

- Ya de cara al verano, como en años anteriores, se lanzó el tradicional concurso de fotografía y de dibujo infantil. Los ganadores recibieron su premio el día 21 de septiembre, en el transcurso de la Jornada Interempresas 2019 para los trabajadores ALGONTEC y empresas subcontratadas que prestan servicios en nuestras instalaciones. La jornada, que este año estuvo dedicada al mundo de la tecnología, se llevó a cabo en las instalaciones de Fútbol Indoor, en Cuarte (Zaragoza).

- También a la vuelta de vacaciones, Algontec organizó una divertida actividad ?Los Autos Locos? con el objetivo de potenciar uno de nuestros valores como empresa, el entusiasmo, de un modo en el que todos se implicaran y participaran haciéndolo suyo.

Esta actividad se compuso de tres partes:

- \* Un conjunto de pruebas deportivas con el fin de obtener el mayor número de puntos posibles lo cual permitiría al equipo ganador disponer de un mayor tiempo para la creación grupal.

- \* Fabricación en grupo de los genuinos Autos Locos de Algontec con un sencillo pack de materiales.

- \* Carrera de los Autos Locos de Algontec. Todos los participantes aportaron su destreza, ingenio y motivación

En 2019, ALGONTEC se ha embarcado por primera vez en un proyecto de Voluntariado. Ha sido de la mano de Fundación EXIT, cuya misión es insertar a jóvenes en riesgo de exclusión a través de proyectos innovadores, como es el Proyecto Coach, en el que hemos participado.

Nuestro objetivo ha sido animar y motivar a jóvenes para seguir estudiando. Se trata jóvenes con inquietud por hacer ?algo? sin saber ?qué?, desorientados, con poca

información de la realidad del mercado laboral y con una situación familiar a veces complicada.

Esta experiencia es positiva para los jóvenes, pero también es muy reconfortante para todos los que directa o indirectamente hemos participado.

En 2020 y 2021, las circunstancias excepcionales que rodearon a la Covid 19 frenaron nuestra actividad. No obstante, en un entorno tan adverso:

- Se ha afianzado nuestra participación en el Proyecto Coach de fundación Exit, si en 2019 acogimos a dos "coachees", en 2020 han sido cuatro.
- En septiembre, ALGONTEC participó de nuevo, esta vez en formato on line, en la campaña Lápices y Sonrisas, que anualmente lidera el Clúster de Automoción de Aragón, con el objetivo de recoger todo tipo de material escolar y entregarlo a niños en riesgo de exclusión social.
- En noviembre, ALGONTEC propuso a sus empleados un concurso de postres, que debían mantener alguna referencia con la empresa (colores corporativos, presencia del logo, forma de nuestros productos) con objeto de fomentar el desarrollo actividades dentro del círculo familiar, teniendo en cuenta las restricciones de movilidad y reunión impuestas en ese momento.

A lo largo de 2022, ALGONTEC ha recuperado paulatinamente su actividad en materia de Responsabilidad Social, al ritmo que las medidas sanitarias establecidas contra la COVID han sido menos restrictivas hasta alcanzar la práctica normalidad:

- Visita cultural al Palacio de la Aljafería organizada por Gozarte, el domingo 13 de febrero.
- Vuelta a los Mayos de Riglos, el día 3 de abril.
- El día 5 de junio, la propuesta para todas las personas que formamos ALGONTEC, fue un paseo guiado por el Parque José Antonio Labordeta donde descubrimos los personajes que se esconden en los rincones del parque y algún secreto de este lugar tan emblemático de Zaragoza
- Pensando en la salud y bienestar de sus empleados, ALGONTEC ha puesto a su disposición la aplicación Cubolife, que supone las siguientes ventajas:

- \* Acceso a todo el contenido de la App
- \* Tips nutricionales y menús saludables
- \* Entrenamientos de fitness, Clases de yoga, Mindfulness y Psicología
- \* Consultas ilimitadas con entrenador personal, nutricionista, psicólogo, coach

En 2023, además de promover y costear la participación voluntaria en todo tipo de eventos deportivos desarrollados en el ámbito de nuestra comunidad, se han realizado las siguientes iniciativas:

- Taller de coaching postural para toda la plantilla de Algontec, entre los meses de noviembre de 2022 y enero de 2023, con los siguientes objetivos:
  - \* Adquirir patrones de movimiento saludables y mejorar la conciencia corporal en los gestos más habituales del puesto de trabajo.
    - \* Instaurar hábitos saludables en el manejo y manipulación de cargas.
    - \* Aprender la correcta alineación de la columna y la pelvis en posiciones estáticas y dinámicas.
    - \* Dar consejos para la adaptación ergonómica del puesto de trabajo .

\* Facilitar el aprendizaje de ejercicios de movilidad, acondicionamiento físico y estiramientos.

- Torneo de pádel dirigido a toda la plantilla de Algontec, en marzo de 2023.
- Ruta cicloturista, en mayo de 2023, con dos recorridos, uno corto dirigido a familias con niños, desde la Fuente de los Incrédulos hasta el parque de Plaza a ritmo infantil y otro más largo (42 Km).

- También en mayo de 2023, visita guiada a Mobility City para conocer el primer museo tecnológico de la movilidad de Zaragoza, donde descubrimos las novedades sobre las últimas innovaciones en movilidad de las ciudades.

- Desde septiembre de 2023, practicamos semanalmente y de forma voluntaria mindfulness. Esta actividad se realiza en las propias instalaciones de la empresa, está dirigida al personal de oficinas y tiene dos claros objetivos:

- \* Mejorar la capacidad de concentración en lo que estamos haciendo
- \* Combatir el estrés y la ansiedad

En 2024, se han desarrollado nuevas iniciativas:

- Clases de yoga en horario laboral, que se unen a las de mindfulness.
- Promoción de la práctica deportiva:
  - \* Participación voluntaria de nuestras trabajadoras en la carrera de la mujer.
  - \* Participación en otros eventos deportivos desarrollados en el ámbito de nuestra comunidad, como la Carrera de las empresas 8K ESIC.
  - \* Subida al Moncayo, en jun-24.
- Jornadas de convivencia:
  - \* MiniGP en Karting Zuera, en abr-24
  - \* Olimpiada Algontec, en jul-24
- Becas Algontec de apoyo al talento juvenil dotadas con hasta 1000 ?, dirigidas a los hijos e hijas de las personas de plantilla, que tengan entre 16 y 25 años, que hayan cursado bachillerato, un grado superior de formación profesional o un grado universitario y hayan obtenido una calificación media de 7.

El Plan de Responsabilidad Social es revisado periódicamente.

Por otra parte, en los últimos años, algunos de nuestros clientes, se muestran interesados en nuestro Plan de Responsabilidad Social. Actualmente, FAURECIA y PSA evalúan nuestro desempeño en materia de Responsabilidad Social a través de la plataforma EcoVadis. En 2016, logramos el reconocimiento de FAURECIA, con motivo de haber alcanzado una puntuación de 66/100 en dicho proceso de evaluación y ser, por ello, uno de los proveedores que mayor esfuerzo está realizando en materia de responsabilidad social. El resultado de la última evaluación de abril de 2024 ha sido 63/100, percentil 81.

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

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

### **10.1. Información adicional**

Tal y como hemos descrito anteriormente, en el apartado 1.b - 3, anualmente, se establecen objetivos departamentales, en línea con los objetivos estratégicos, desplegados

en sus correspondientes planificaciones y relacionados con la mejora de la efectividad de planta, reducción de reclamaciones y mejora de la satisfacción de nuestros clientes, desarrollo de nuevos proyectos, mejora del desempeño ambiental, eficiencia energética, mejora continua, incidencias de suministro, mejora de las condiciones de seguridad, reducción del absentismo laboral, reducción de los índices de siniestralidad, mejora del clima laboral, cumplimiento del Plan de Responsabilidad Social, etc.

Cada objetivo lleva asociados uno o varios indicadores (KPIs) que nos permiten realizar el seguimiento de los mismos y establecer nuevas acciones cuando los resultados no son los esperados. El seguimiento de objetivos e indicadores se lleva a cabo mensualmente, en el transcurso de las reuniones de Comité de Dirección y se comunican a toda la planta, a través del panel informativo de objetivos y KPIs, así como en las reuniones periódicas que el Director General mantiene con toda la plantilla en las que se explican las líneas generales del plan estratégico.

Trasladado a varios ejemplos concretos: el objetivo relacionado con la efectividad de planta se mide a través del indicador denominado OEE (Overall Equipment Efficiency); el objetivo de eficiencia energética se mide a través de la ratio KWh consumido vs materia prima transformada; el seguimiento del Plan de Responsabilidad Social se realiza a través de nº de acciones acometidas e indirectamente a través de indicadores tales como la tasa de absentismo o los resultados de la encuesta de clima laboral.

## **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**

ALGONTEC ha elaborado y mantiene actualizado un procedimiento de ?Atención al cliente?, cuyo objetivo es mantener continuamente abiertos los canales de comunicación con los clientes, gestionar sus consultas y solicitudes, gestionar los principales indicadores de medida de satisfacción y emprender acciones sobre las oportunidades de mejora detectadas. Por otro lado, se ha implementado un procedimiento de gestión de las reclamaciones que implica la respuesta inicial, el seguimiento de reclamaciones mediante reuniones internas semanales y el cierre de las mismas.

Las incidencias, consultas y solicitudes de soporte de los clientes son muy variadas; son gestionadas por el personal del Dpto. Calidad y del Dpto. Ingeniería de Desarrollo y en ocasiones por el Técnico residente.

En la actualidad y en base a la experiencia de tiempo atrás, no se contempla llevar a cabo encuestas de satisfacción de cliente. En su lugar, mensualmente, se dispone de información de los indicadores con los que los clientes evalúan a nuestra organización y que constituyen los indicadores de medida de la satisfacción nuestros clientes. Dicha información bien es enviada directamente por el cliente o bien está disponible para consulta en su propia web.

Cada uno de nuestros clientes hace uso de un indicador o un conjunto de indicadores distintos para medir y comunicarnos su grado de satisfacción en relación con el producto suministrado y el servicio prestado por ALGONTEC.

Los indicadores con que los medimos el grado de satisfacción de nuestros clientes son los siguientes: número de reclamaciones y criticidad de las mismas, PPMs (Partes Por Millón o número de piezas no conformes por millón), valoración de auditorías y nivel alcanzado en sistemas de valoración. El conjunto de todos ellos constituye la evaluación oficial que hace el cliente a ALGONTEC como proveedor y en consecuencia muestran su grado de satisfacción.

## **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 identificación de oportunidades de mejora de producto y puesta en común con el cliente puede darse tanto en la etapa de diseño de producto como, posteriormente, una vez que ha comenzado la fabricación en serie.

#### **Mejoras en fase de diseño**

La fase de diseño comprende las actividades realizadas por ALGONTEC desde la asignación de un proyecto por parte del cliente, hasta su lanzamiento y comienzo de la fabricación en serie. La fase de diseño comprende a su vez varias etapas: validación de producto; diseño y fabricación de moldes y utilajes; pruebas y ensayos; homologación. La fase de diseño, que puede durar desde unos pocos meses hasta casi dos años, es responsabilidad del departamento de Ingeniería y Desarrollo.

La validación de producto es el primer paso del trabajo del equipo de Ingeniería. Una vez la empresa ha sido nominada con un nuevo proyecto, el equipo Ingeniería recibe los diseños de las piezas que ha desarrollado el cliente (normalmente el mismo fabricante de automóviles) y su función es validar que dicho diseño es correcto para su fabricación en serie mediante la tecnología de soplado y que además cumplirá con los requisitos y funcionalidades que el cliente espera de este tipo de piezas. En esta etapa no sólo conseguimos la validación, sino que además identificamos y proponemos cambios de diseño que reducen los costes de las piezas o mejoran las características funcionales de los conjuntos sobre los que van ensambladas.

También durante la fase de diseño, Ingeniería participa en Workshops organizados por el cliente con la finalidad de detectar posibles problemas de montaje y optimizar sus diseños.

#### **Mejoras en fase de fabricación en serie**

Con objeto de actualizar y ajustar los medios productivos, los métodos y la documentación necesaria, así como mejorar y optimizar los sistemas de fabricación de proyectos en producción tanto bajo el prisma de calidad y como de reducción de costes, ALGONTEC ha implementado y mantiene actualizado un procedimiento documentado de ?Mejora de industrialización?. En general, cualquier departamento puede plantear oportunidad, necesidad de actualización o ajuste de proceso (cambio ubicación en planta, mejora de medios productivos, cambio de material, cadencia, embalaje, etc.).

Las posibles modificaciones se registran en forma de PMPPs (Propuestas de Mejora de

Parámetros de Proceso), las cuales son comunicadas a nuestros clientes ya que en muchos es necesaria su aprobación final. Por ejemplo, la mejora de los sistemas de embalaje ha supuesto en muchas ocasiones un beneficio para el cliente bien porque se garantice la calidad de las piezas suministradas o bien porque se optimice el espacio en la expedición y por consiguiente se abarate el coste de transporte. Este posible cambio es comunicado ya que requiere de su aprobación.

En otras ocasiones, se ha propuesto un cambio de color o de material que mejoran las prestaciones del producto. También estas modificaciones son aprobadas por el cliente previo a ser implementadas.

## **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**

Actualmente ALGONTEC está inmersa en distintos proyectos en materia de I + D, dirigidos a la mejora de nuestros productos y procesos y la introducción de nuevas tecnologías; son proyectos realizados bajo una metodología estudiada y planificada, con objetivos concretos que son sometidos a evaluación.

## **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**

Desde el año 2013, nuestro plan de responsabilidad social es evaluado externamente por Ecovadis

Ecovadis es una entidad que proporciona un servicio global de calificación de Responsabilidad Social de empresas a través de una plataforma colaborativa que otorga calificaciones de la sostenibilidad de los proveedores para las cadenas de suministro.

La calificación Ecovadis abarca una amplia gama de sistemas de gestión no financieros que incluye los impactos de medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles.

Los resultados de las sucesivas evaluaciones han sido: 51% (2013); 60% (2015); 66% (2016); 68% (2017); 77% con percentil 99 (2018); 65% con percentil 94 (2019); 61% con percentil 86 (2020); 61% con percentil 86 (2021); 64% percentil 87 (2022).

Los resultados de nuestra evaluación son compartidos con nuestros clientes.

### **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**

Automoción es un sector reviste ciertas particularidades.

El producto que fabricamos es propiedad del cliente, en el sentido de que tanto el diseño como los medios de producción (moldes, utilajes) son propiedad de nuestros clientes.

Por contrato, estamos obligados a cumplir con determinados estándares de calidad y requerimientos técnicos especificados por los clientes. Así mismo, el contrato con nuestros clientes nos obliga a la sustitución de cualquier componente defectuoso y a asumir los costes derivados del mismo. También la gestión de los repuestos está contemplada contractualmente y es habitual la inclusión de cláusulas por las cuales acordamos suministrar piezas de repuesto durante un periodo de 15 años desde que el proyecto finaliza.

El contacto y comunicación con el cliente es permanente en todas las fases del proyecto, tanto en periodo de desarrollo y en la fase de producción en serie, como una vez que el proyecto finaliza. Nuestros clientes tienen a su disposición una lista de contactos de emergencia con los Dptos. Ingeniería, Comercial, Calidad y Logística de nuestra compañía, disponibles las 24 horas para solventar cualquier duda o incidencia. En caso de que internamente detectemos cualquier defecto que pueda afectar al correcto desempeño de la pieza o a la calidad de la misma, se informa al cliente del fallo identificado y del lote de fabricación que puede haberse visto afectado, lo cual es posible gracias a nuestro sistema de trazabilidad, procediéndose a la retirada y reposición de las piezas no conformes.

## **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**

Tal y como se ha descrito en el apartado 14, durante todo el proceso Comercial, desde la recepción de la oferta hasta la asignación de un proyecto, el contacto e intercambio de información con el cliente es continuo.

Una vez que el cliente acepta la oferta y se confirma la designación de ALGONTEC para la ejecución de un proyecto, se desencadena el proceso de Diseño, que comprende las actividades realizadas por ALGONTEC desde la asignación de un proyecto por parte del cliente, hasta su lanzamiento y comienzo de la fabricación en serie.

La fase de diseño comprende a su vez varias etapas:

\* Validación de producto. Esta fase tiene por objeto validar que el diseño de las piezas desarrollado por el cliente es correcto para su fabricación en serie mediante la tecnología de soplado y que cumplirá con los requisitos y funcionalidades que el cliente espera de este tipo de piezas.

\* Diseño y fabricación de moldes y utilajes. Una vez se han validado los diseños, se diseñan y fabrican los equipos de producción que más adelante permitirán la fabricación en serie de dichas piezas:

- Moldes
- Utillajes de corte, soldadura, troquelado, etc.
- Medios de control que asegurarán que las piezas son válidas para su posterior ensamblaje en las líneas de producción de los clientes.
- \* Pruebas y ensayos. Una vez se han fabricado los equipos, se realizan las pruebas pertinentes, con dos objetivos: comprobar la funcionalidad de los equipos y producir las primeras piezas prototipo.
- \* Homologación. Una vez los equipos de producción están listos, es necesario homologar las piezas y el proceso de producción completo para poder traspasar los equipos a la planta de producción. Durante esta fase, nuestra labor se centra en realizar los ensayos pertinentes (materiales y dimensionales) y garantizar tanto la calidad de las piezas que se suministrarán durante la fabricación en serie, como la fiabilidad del proceso de producción. Al mismo tiempo, los jefes de proyecto han de trabajar estrechamente con los distintos departamentos del cliente para garantizar que se cubren todos los aspectos importantes para ellos (condiciones logísticas, especificaciones de embalaje, analizar los resultados de los distintos ensayos).

Solamente cuando todas las referencias de un proyecto son homologadas por los distintos departamentos de nuestro cliente, el Dpto. Ingeniería y Desarrollo de Algontec transfiere los equipos al Dpto. Producción para que se hagan cargo de los mismos y puedan comenzar la fabricación en serie.

Como se desprende del proceso descrito, nuestros clientes participan estrechamente con ALGONTEC en todas las fases previas a la producción en serie. El cliente dispone de toda la información precisa acerca de las características, propiedades, etc. del producto que se le suministrará. Es, en último término, el cliente quien aprueba el paso a Producción (homologación).

## **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**

ALGONTEC realiza encuestas de clima laboral con objeto de estudiar y analizar las percepciones y puntos de vista que tienen las personas que trabajan en ALGONTEC sobre la Empresa. Hasta el año 2012 las encuestas se realizaron con frecuencia bienal y desde 2014 son encuestas anuales.

La metodología utilizada considera los siguientes pasos:

\*Diseño de la encuesta.

Está integrada por 22 preguntas, de muy diversa índole:

1. Está satisfecho/a con sus horarios y turnos de trabajo.

2. Su área/lugar de trabajo, servicios, vestuarios y zonas de descanso están en buenas condiciones.
3. El sistema de información y comunicación es adecuado en ALGONTEC.
4. El ambiente con sus compañeros/as de trabajo es bueno y en un clima de confianza.
5. Conoce usted los objetivos de calidad de su puesto de trabajo.
6. Su responsable le facilita el acceso a la formación adecuada para su puesto de trabajo.
7. Está satisfecho/a con el servicio que le prestan otros departamentos y áreas.
8. Considera que Algontec es una empresa segura para trabajar (en términos de prevención de riesgos laborales).
9. Está satisfecho/a con los medios que cuenta para desempeñar sus funciones.
10. Permanecería en ALGONTEC si le surgiese otro trabajo por el mismo salario.
11. Cree que está suficientemente formado sobre riesgos laborales de su Puesto de Trabajo y Medio Ambiente.
12. La relación laboral con sus inmediatos superiores es adecuada.
13. Es correcto el funcionamiento informático en ALGONTEC.
14. Su horario laboral, ¿le permite compaginar su tiempo libre con los de su familia y amigos/as?
15. Es usted consciente de la importancia de su trabajo en relación a la satisfacción de los clientes.
16. Se siente orgulloso/a de pertenecer a ALGONTEC
17. Considera ALGONTEC como una empresa socialmente responsable
18. Considera que hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades en ALGONTEC.
19. Su responsable le orienta y delega sus tareas.
20. Comparándola con otras empresas y sectores, ¿está satisfecho/a con su retribución?
21. En general, ¿Cómo calificaría el clima laboral en ALGONTEC?
22. Tras los últimos años de grave crisis en nuestro sector, ¿considera que la Dirección de la Compañía ha gestionado adecuadamente esta situación?

\*Realización de la encuesta.

Rellenar la encuesta es voluntario. Los trabajadores que deciden participar reciben la encuesta en mano, dentro de su jornada laboral y la llenan en el momento, disponiendo para ello del tiempo necesario. Los propios trabajadores depositan los cuestionarios en una urna opaca.

\*Análisis.

Nuestro modelo analiza los siguientes factores:

- ? Equipo: establece el grado de cohesión que existe dentro del equipo de trabajo.
- ? Flexibilidad: indica hasta qué punto el trabajador tiene control sobre los ritmos de trabajo y calendarios.
- ? Comunicación: analiza la calidad de las comunicaciones dentro del equipo de trabajo.
- ? Compensaciones: indica el grado en que la plantilla percibe que se le reconoce el esfuerzo y el trabajo bien hecho. Evalúa tanto las compensaciones económicas como las no económicas.
- ? Definición del puesto: agrupa las preguntas relacionadas con la claridad de los objetivos y tareas establecidas.
- ? Condiciones del puesto: agrupa la percepción que el trabajador tiene de cuestiones relacionadas con las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Las encuestas de clima laboral son analizadas por el Dpto. RRHH. Fruto de dicho análisis se obtiene, por una parte, una valoración global del grado de satisfacción y, por otra, valoraciones parciales por pregunta, por factor y a su vez por grupo objetivo (personal directo y personal indirecto). Además, en esta fase se identifican los ?Puntos positivos? y los ?Puntos negativos?.

\*Plan de acciones.

Realizado el análisis e identificados los puntos positivos y negativos, se establece una planificación que determina las acciones que deben llevarse a cabo con objeto de alcanzar la mejora de la satisfacción de las personas, los plazos dentro de los cuales deben realizarse y los responsables de su ejecución.

Actualmente, tanto los resultados como el plan de acciones derivado son comunicados a todos los empleados a través de la Newsletter y las comunicaciones periódicas de Dirección.

En 2018, el resultado global ha sido 7,30/ 10, con un nivel de participación del 74%. Los puntos fuertes detectados en la evaluación han sido: el sistema de climatización de la planta; las actividades para fomentar la Cultura de Empresa; la formación plantilla; el horario de verano (personal indirecto); la presencia de la Dirección en la planta; la atención a los que se desplazan a otras plantas. Las áreas en las que debemos trabajar: el aumento de la carga de trabajo; la comunicación interdepartamental; la instalación de cámaras de vigilancia; la organización en el área de Producción; la gestión de las personas; las diferencias entre personal directo y técnico.

En 2019, la puntuación alcanzada es de 7,26, ligeramente inferior a la del año 2018. Los factores mejor valorados son DEFINICIÓN DE PUESTO y COMUNICACIÓN, ambos con una nota de 7,6. Por su parte, los ítems FLEXIBILIDAD, COMPENSACIÓN y EQUIPO son los factores con más baja puntuación (7,1).

La encuesta del clima laboral ha sido, en 2020, objeto de una revisión completa, siendo evaluados en la actualidad los siguientes ítems: Condiciones de trabajo; Aprendizaje, formación y desarrollo; Liderazgo; Colaboración y trabajo en equipo; Mejora continua; Comunicación; Aspectos generales. Los resultados alcanzados entre los trabajadores directos e indirectos han sido 7/10 y 7,9/10, respectivamente. Las áreas de mejora identificadas han sido: el estado de las zonas comunes, ciclos de trabajo, relación entre departamentos. En contraposición, la mejora en la organización de Producción, la mejora de las condiciones de orden y limpieza y temperatura de la planta han sido los puntos fuertes reflejados en la evaluación.

En 2021, el resultado de la encuesta de satisfacción entre el personal directo ha sido de 7,1/10, prácticamente el mismo resultado que en 2020; este sector de la plantilla reconoce mejoras en: las condiciones de orden y limpieza de la planta, el lugar de trabajo, servicios, vestuarios y zonas de descanso; las oportunidades de seguir mejorando; la formación; la accesibilidad y cercanía del personal responsable para preguntas y sugerencias; la transmisión de los valores y la misión de Algontec, generando un sentimiento de identidad entre los trabajadores. Por el contrario, considera deterioro en: la importancia de su trabajo

en relación con los objetivos de la empresa; su autonomía en la toma de decisiones; la comunicación entre los departamentos; la claridad en la comunicación de los objetivos individuales y del departamento; información acerca de los resultados.

La misma encuesta arrojó un resultado de 8/10 entre el personal indirecto, quien considera positiva la mejora alcanzada en los siguientes aspectos: las condiciones del lugar de trabajo, servicios, vestuarios y zonas de descanso; disponibilidad de EPIs para trabajar de forma segura; la eficacia de las reuniones y la comunicación entre departamentos; el compromiso del personal responsable cuando no se alcanzan los objetivos deseados. Para este sector de la plantilla son mejorables los medios con los que cuenta para desarrollar su trabajo; la autonomía a la hora de tomar decisiones; la transparencia en cuanto a la comunicación de resultados de la compañía.

En 2022, el resultado de la encuesta de satisfacción fue de 7,65/10, con un nivel de participación del 83%. Nuestros empleados reconocieron positivamente el esfuerzo que la empresa realiza en materia de seguridad, formación y transparencia, proporcionando información periódica sobre los resultados de la empresa. Como puntos de mejora, nuestra encuesta arrojó los siguientes; salarios, horario laboral y recursos en ocasiones inadecuados o insuficientes.

Los resultados de la encuesta de clima laboral correspondiente a 2023 fueron 7,53/10. Participó el 85% de la plantilla, destacando como positivo los horarios de trabajo y la disponibilidad de equipos de protección; las áreas de mejora guardan relación con la necesidad de mejora de los sistemas de comunicación interna y la baja participación de la mano de obra directa en la resolución de problemas.

En 2024, está planificado evaluar la satisfacción de las personas empleadas en el mes de octubre.

## 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 formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

### 18.1. Información adicional.

La contratación de nuevos trabajadores se realiza en base a criterios de valía, formación y aptitud para el puesto de trabajo. En ningún caso se consideran factores tales como género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

De hecho, así lo especifica nuestro Código Ético de Conducta el cual, tal y como hemos

descrito en apartados anteriores, debemos respetar todos los que trabajamos en ALGONTEC:

?Prácticas laborales y derechos humanos.

El compromiso de ALGONTEC es promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades.

Ninguna persona empleada en ALGONTEC será objeto de discriminación por razón de género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política.

ALGONTEC no tolera el trabajo forzado ni el acoso laboral.

ALGONTEC proporciona a sus trabajadores compensaciones económicas justas, acordes con la legislación vigente.

ALGONTEC no contrata a personas cuya edad se encuentre por debajo de la edad mínima legalmente reconocida para trabajar.

ALGONTEC reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva.

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, la información y datos personales de nuestros trabajadores serán utilizados únicamente con carácter profesional.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no exceden el límite legal establecido.

Las horas extra son voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.?

Además, tal y como hemos descrito en apartados anteriores, ALGONTEC dispone de un Plan de Igualdad, acorde con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre , por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; este Plan de Igualdad está inscrito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), con código 50101522112022.

## **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.**

ALGONTEC ha desarrollado un plan de igualdad implementado una serie de medidas que forman parte de nuestra cultura organizativa:

\* Medidas de contratación:

Prima el contrato indefinido a tiempo completo en toda la plantilla, sobre cualquier otra modalidad de contratación.

\* Medidas de retribución:

Objetivo de retribución no discriminatoria.

\* Medidas de condiciones laborales:

La empresa está adherida al Convenio de Industrias Químicas, que contempla mejores condiciones para la plantilla.

\* Medidas de conciliación laboral:

El personal directo tiene horario a turnos, desempeña su actividad profesional en el turno de mañana, tarde y noche, lo que permite conciliar la vida personal y familiar con una mayor flexibilidad, además, conoce con antelación su turno de trabajo.

Para este sector de la plantilla, las actividades de formación se realizan 100% en horario laboral y si no es posible, se remunera el tiempo invertido.

En la actualidad, algunos empleados de ALGONTEC, concretamente cinco, todos ellos pertenecientes al segmento de personal directo, han solicitado un turno fijo, de mañana, tarde o noche, por cuidado de menores, peticiones todas ellas aceptadas en aras a la conciliación.

Todos los trabajadores directos adscritos a los turnos de mañana, tarde y noche disponen de transporte de empresa. Cuando por alguna razón no hay servicio de autobús de empresa y un trabajador o trabajadora debe acudir al centro de trabajo para desarrollar sus funciones, la empresa abona el desplazamiento.

- Los trabajadores que tengan una edad superior a 55 años podrán decidir quedar excluidos de los turnos de fin de semana.

- Para el personal indirecto existe flexibilidad de horario de entrada y salida, entre 7am y 9am.

- Para el personal indirecto, el viernes por la tarde es festivo y la jornada laboral es intensiva de lunes a jueves.

- Para el personal indirecto, existe la posibilidad de acogerse voluntariamente al horario de verano entre los meses de julio y septiembre, de 7am a 15pm, de lunes a viernes.

- Para el personal indirecto, existe la posibilidad de teletrabajar durante un periodo de tiempo acordado con la empresa, siempre que el tipo de tareas a desarrollar lo posibiliten y así sea aprobado por el responsable del área o departamento correspondiente.

- Las reuniones se realizan en horarios que facilitan la conciliación de la vida personal y profesional.

En el caso de las actividades de formación dirigidas a personal indirecto, prima ejecutarlas dentro de jornada laboral.

Para la organización de las vacaciones, tanto de la plantilla directa como indirecta, se establece un periodo de vacacional de 3 semanas y 1 semana ?flotante?, flexible, además de varios días de libre disposición.

\* Medidas de salud laboral:

Eliminación o reducción de los riesgos laborales en su origen, a partir de la evaluación de los puestos de trabajo adoptando las medidas necesarias, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Prevención de las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.

Protección de las mujeres embarazadas y garantizando un embarazo y lactancia

saludables, adaptando las condiciones de trabajo a las recomendaciones del informe médico.

Puesta a disposición de todos los trabajadores del programa de bienestar y salud CuboLife.

\* Otros beneficios sociales contemplados por ALGONTEC para sus trabajadores y trabajadoras:

Gratificación 25 años. Todos aquellos trabajadores que cumplen 25 años de antigüedad en ALGONTEC, perciben una gratificación de 1.000 ?.

Gratificación por reconocimiento de incapacidad o fallecimiento. Todos aquellos trabajadores de ALGONTEC que sean declarados en situación de incapacidad permanente, total o absoluta, como consecuencia de cualquier contingencia, perciben una gratificación, a tanto alzado y por una sola vez, de 10.000 ?. Así mismo, en caso de fallecimiento, la misma cantidad, 10.000 ? es entregada a las familias.

Incentivos a la Producción, en función del nivel de efectividad alcanzado por la planta.

Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social. En los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, ALGONTEC complementa en un 10% las prestaciones de la Seguridad Social (sobre la base de cotización del mes anterior a la baja)

Descuentos en algunos establecimientos comerciales y de servicios. Por ejemplo, Central Ópticos nos ofrece un 40% de descuento sobre la tarifa oficial de los fabricantes en gafas graduadas, gafa de sol, lentes, lentillas y audífonos.

Para los trabajadores y trabajadoras del turno central, ALGONTEC subvenciona el 100% del importe de la comida o equivalente en gasolina.

## **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.**

Cada responsable de área/departamento/sección evalúa el desempeño de sus colaboradores. La evaluación del desempeño se realiza con frecuencia anual, con seguimiento semestral. Nuestro proceso de evaluación identifica grado de alcance de los objetivos individuales, grado de desarrollo de las competencias ligadas a cada puesto de trabajo, necesidades de formación y expectativas de plan de carrera.

El plan anual de formación que elabora el departamento de Personas, se va nutrir de los resultados y de la información que se desprende de la evaluación del desempeño, así como de otras oportunidades de formación o necesidades que puedan surgir en función de las circunstancias.

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

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se

mide y comunica de forma sistemática.

### **21.1. Información adicional.**

Según hemos descrito en el apartado 20.1, anualmente se realiza una evaluación del desempeño, con seguimiento a los seis meses.

Nuestro proceso de evaluación sirve para medir el grado de alcance de los objetivos individuales, para establecer nuevos objetivos que sean coherentes con los objetivos estratégicos de la Organización, para determinar el grado de desarrollo de las competencias ligadas a cada puesto de trabajo y para identificar las necesidades de formación de los colaboradores y sus expectativas de futuro.

A partir de esta información, el departamento de Personas establece planes de carrera que aprueba Dirección y que se desarrollarán a medio o largo plazo, según cada caso.

## **Seguridad y Salud**

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

### **22.1. Información adicional.**

Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que trabajadores y dirección colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Alontec apuesta por la salud de todos sus trabajadores y por ello, dentro de las acciones que realiza para fomentar hábitos saludables, destacan los siguientes proyectos:

#### **Taller de Coaching Postural**

El taller se ha realizado entre los meses de noviembre de 2022 y enero de 2023, tanto de forma individualizada (en el grupo de Producción), como grupal (entre el personal de oficinas).

Los objetivos de estas sesiones fueron:

- \* Adquirir patrones de movimiento saludables y mejorar la conciencia corporal en los gestos más habituales del puesto de trabajo.
- \* Instaurar hábitos saludables en el manejo y manipulación de cargas.
- \* Aprender la correcta alineación de la columna y la pelvis en posiciones estáticas y dinámicas.
- \* Dar consejos para la adaptación ergonómica del puesto de trabajo .
- \* Facilitar el aprendizaje de ejercicios de movilidad, acondicionamiento físico y estiramientos

En el taller participaron 103 empleados pertenecientes a Producción, Logística, Mantenimiento y puestos de oficina. De los 103 indicadores recogidos, un 78% fueron hombres y un 22% mujeres y la edad media recopilada fue de 42 años.

Durante el desarrollo de los talleres se recordaron importantes consejos para la prevención

de lesiones:

- \* Cómo adoptar buenas posturas: en bipedestación y en sedestación.
- \* Cómo realizar el correcto manejo de cargas.
- \* Qué tener en cuenta en los movimientos por encima del nivel de hombros.
- \* La importancia de acondicionar nuestro cuerpo y calentar antes de la actividad y con qué ejercicios.
- \* Priorizar empujar sobre tirar.
- \* Cómo realizar mejoras ergonómicas en nuestro puesto de trabajo.
- \* Resolución dudas concretas.

#### Taller semanal de mindfulness

Los objetivos de este taller dedicado a todo el personal de oficina son:

- \* Mejorar la capacidad de concentración en lo que estamos haciendo, en el momento preciso, manteniendo las distracciones a raya.
- \* Combatir el estrés y la ansiedad, ya que nos lleva a un estado de calma, serenidad y claridad mental, reduciendo los niveles de cortisol (la hormona que se libera en situaciones de estrés)

#### Gamificación - Juego del "Privial"

La gamificación es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos.

Algontec ha diseñado su propio juego del Trivial para desarrollar actividades de formación en material de prevención de riesgos laborales.

## PROVEEDORES

### Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

##### 23.1. Información adicional.

Para todos los materiales de compra, nuestro Manual de Requisitos incluye la recomendación a los proveedores de obtención del certificado ISO 14001. Por otra parte, incluye mención de la Directiva Europea 2000/53/CE, relativa a los vehículos al final de la vida útil, que establece la reutilización y el reciclaje del 85% al 95% de cada componente individual. En consecuencia, todos los materiales suministrados por los proveedores deberán ser separables y reciclables de acuerdo con su tipología. La fabricación y el diseño deberán tener presente la necesidad de garantizar un elevado grado de reciclaje. Los proveedores deben proporcionar indicaciones referidas a la adecuada reutilización, el reciclaje y la eliminación de manera respetuosa con el medio ambiente.

Todos los proveedores de componentes con los que trabaja Algontec se adhieren a la

normativa europea REACH e incluyen los materiales utilizados en la fabricación de los componentes en la base internacional de materiales IMDS. Algontec utiliza esta información para adjuntarla a su propia declaración de materiales utilizada para cada producto.

En 2023, Algontec ha instalado placas solares en su cubierta para hacer frente a parte de su demanda eléctrica y ha firmado un contrato para el suministro de electricidad con Garantía de Origen, así el 100% de la energía consumida en la planta es de origen renovable.

## 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.

Disponemos de un sistema de evaluación de proveedores a través de una aplicación interna denominada P-cert, que entre otros comprueba aspectos medioambientales, en concreto si nuestros proveedores disponen de un sistema de gestión medioambiental certificado según la norma ISO 140001. Dicho procedimiento de evaluación se realiza con frecuencia semestral

Tal y como se ha especificado en apartados previos, para todos los materiales de compra, nuestro Manual de Requisitos incluye la recomendación a los proveedores de obtención del certificado ISO 14001. Así mismo, incluye mención de la Directiva Europea 2000/53/CE, relativa a los vehículos al final de la vida útil, que establece la reutilización y el reciclaje del 85% al 95% de cada componente individual. En consecuencia, todos los materiales suministrados por los proveedores deberán ser separables y reciclables de acuerdo con su tipología. Los proveedores deben proporcionar indicaciones referidas a la adecuada reutilización, el reciclaje y la eliminación de manera respetuosa con el medio ambiente

## 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.

Dentro de nuestro plan de responsabilidad social, se incluyen acciones solidarias con objeto de contribuir, en alguna medida, a mejorar la sociedad en la que estamos inmersos; resumimos a continuación dichas acciones, si bien ya han sido descritas en el apartado 1.e - 9:

\* Colaboración con ASPANOA, Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón, organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer.

Cada año, ALGONTEC adquiere y pone a disposición de empleados y familiares tantas entradas como son solicitadas, sin límite de número, para el partido de fútbol benéfico que todos los meses de diciembre organiza dicha entidad. De esta manera, ALGONTEC no sólo realiza una donación económica, sino que además involucra a sus empleados en la lucha diaria que ASPANOA realiza contra el cáncer infantil.

\* Colaboración con Banco de Alimentos de Zaragoza, fundación sin ánimo de lucro cuya labor es obtener alimentos por distintas vías y hacerlos llegar a Entidades que los reparten a familias necesitadas o bien los utilizan en sus comedores sociales.

ALGONTEC ha colaborado con el Banco de Alimentos de Zaragoza a través de sus voluntarios, recogiendo en sus instalaciones alimentos no perecederos y realizando donaciones.

\* Colaboraciones puntuales con Fundación LOS PUEYOS, que ofrece atención integral a niños, jóvenes y adultos con algún tipo de discapacidad psíquica, física o sensorial.

\* Voluntariado Corporativo:

- Desde 2019 hasta la 2023, ALGONTEC colabora con Fundación Exit, cuya misión es insertar a jóvenes en riesgo de exclusión social a través de proyectos formativos innovadores que aporten valor añadido a las empresas y potencien el trabajo en red.

- Participación en 2022 y 2023 en el proyecto "Le damos la vuelta" de Fundación ITAKA. El proyecto consiste en colaborar en la reparación de objetos donados (ropa, juguetes, etc.) que posteriormente se comercializan a bajo precio a través de la misma fundación.

\* Donación de juguetes en época navideña a diversas entidades involucradas en el desarrollo y ayuda a niños en riesgo de exclusión: GUSANTINA, SAN MARTIN DE PORRES, PARROQUIA DELICIAS, COLEGIO MONZALBARBA, BIBLIOTECA LAURA, ASOCIACION TREBOL

## 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.

Uno de los pilares sobre los que se apoya ALGONTEC es ?Las Personas?, objetivo estratégico de la Dirección.

Como el resto de los objetivos estratégicos de ALGONTEC, éste se materializa en un objetivo departamental, ligado al Dpto. Personas, a través del cual se realiza el seguimiento del grado de avance de nuestro plan de responsabilidad social.

## Transparencia con el entorno social de la organización

**27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

**27.1. Información adicional**

Todos los proyectos de índole social se difunden por diversos medios, por ejemplo, campañas de promoción e información, comunicación vía e-mail a toda la plantilla, aplicación Team Up (portal del empleado) y Newsletter interna. Así mismo, todas las actividades desarrolladas quedan reflejadas en la memoria de sostenibilidad de ALGONTEC, que es pública en nuestra web.

**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**

Si bien no existe un plan de comunicación formal, ni se hace uso de las redes sociales para la difusión de las actividades sociales, todas las actuaciones desarrolladas están publicadas en nuestra memoria de sostenibilidad, disponible en nuestra web.

**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.**

Desde el año 2007, ALGONTEC ha implantado y mantiene actualizado un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001, certificado por una entidad externa acreditada, AENOR.

Es requisito de ISO 14001 identificar los aspectos ambientales ligados a la Organización, evaluarlos e identificar el impacto que dichos aspectos tienen en el medio ambiente. La evaluación de aspectos que ALGONTEC realiza anualmente es un punto de partida para establecer el programa de gestión ambiental, que incluye objetivos, metas, responsabilidades, plazos y presupuesto para alcanzar las distintas metas propuestas.

Nuestro programa de gestión ambiental está integrado con el resto de los objetivos de la

organización que a su vez emanan de los objetivos estratégicos. El grado de avance y consecución de dichos objetivos se revisa mensualmente en reuniones de seguimiento del Comité de Dirección.

Desde 2021, Algontec calcula su huella de carbono de alcance 1 y 2.

En 2024, nuestra huella de carbono ha sido verificada por una entidad externa acreditada (SGS).

La huella de carbono de Algontec está inscrita en el Registro del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO). El Registro, creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, recoge los esfuerzos de las organizaciones españolas en el cálculo y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad.

En 2024, Algontec ha finalizado el análisis de ciclo de vida (ACV) de una de sus piezas representativas.

### **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.**

Los objetivos del programa de gestión ambiental y el seguimiento de los indicadores asociados a cada uno de los objetivos del programa son comunicados internamente a través del panel informativo de objetivos y KPIs. Así mismo, pueden tener difusión externa, en particular, son comunicados a clientes en caso de que dicha información sea solicitada.

### **Economía circular**

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

La organización ha iniciado su transición hacia la economía circular, con objetivos y un plan de acciones en seguimiento y una evaluación periódica de los resultados obtenidos.

##### **31.1. Información adicional**

En 2022, Algontec ha obtenido el sello Aragón Circular, que reconoce nuestro compromiso con el modelo de economía circular y el desempeño de buenas prácticas y actuaciones de mejora, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes.

Algontec ha incorporado criterios de ecodiseño en el AMFE de diseño y en la guía de diseño y buenas prácticas que utiliza para el diseño del producto o, en el caso de diseños que no están bajo su responsabilidad, para asesoramiento o análisis de factibilidad.

En la guía se han incluido buenas prácticas y alternativas al diseño tradicional que favorecen la recuperación del producto y su reciclado. En general, las prácticas de ecodiseño van encaminadas a:

\*La reducción o eliminación de componentes que dificulten o impidan su recuperación

y/o reciclado.

\*La simplificación del diseño sin pérdida de funcionalidad para tener procesos más simples y con un menor requerimiento energético, así como una menor generación de desperdicio, tanto de material como de elementos productivos.

\*La reducción de la materia prima necesaria para fabricar el producto.

En relación con la elección de la materia prima:

\*Todos los materiales están adheridos a la normativa europea REACH

\*Los materiales que se utilizan en la fabricación de cada producto son incorporados en la base de datos IMDS (International Material Data Sheet), asegurando que no contienen sustancias peligrosas y favoreciendo la tasa de reciclado del vehículo por parte del OEM de acuerdo con la Directiva de Fin de Vida de los Vehículos.

\*Los conductos y procesos se diseñan teniendo en cuenta la entrada de plástico reciclado en el circuito, proveniente del desecho interno.

Respecto a la trazabilidad del material, en cada producto se marca el material utilizado, favoreciendo la correcta recuperación y reciclabilidad.

La materia prima mayoritaria es polietileno de alta densidad (PE) . En el proceso de soplado se genera, por una parte, la pieza soplada y por otra, una ?colada? de material plástico que debe ser separada de la pieza, mecánica o manualmente. Las propiedades del material hacen factible su reutilización y por ello, tanto las coladas como el producto no conforme que pueda originarse durante el proceso son molidos y el material resultante es nuevamente introducido en el ciclo para conformar nuevas piezas.

De esta manera, como promedio, el 77% de la materia prima utilizada en cada prensada es material reutilizado, aunque en algunos procesos este porcentaje supera el 90%.

## 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

Las actuaciones planificadas con objeto de dar cumplimiento a nuestros objetivos y programa de gestión ambiental son comunicadas internamente, pero únicamente a los grupos interés que se ven afectados por el desarrollo de las mismas.

## 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 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente

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

### **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?**

La implicación de la Alta Dirección en la gestión de la responsabilidad social empresarial

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

- \* Nuestro sistema de gestión de prevención de riesgos laborales no está certificado por una entidad externa acreditada
- \* Nuestra evaluación de proveedores no considera otros factores relacionados con iniciativas desarrolladas en materia de responsabilidad social, tales como políticas RSE, publicación de memorias de sostenibilidad, etc.

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

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

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

Si

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 13. Acción por el clima.