

RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

DR SCHAR ESPAÑA, S.L.U

CIF:B50755503

Polígono Industrial La Ciruela. Avda. Repol 2.
50630 - ALAGÓN
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Dr. Schar España S.L.U

02 - Dirección - CP - Población

Polígono Industrial La Ciruela, Avda. de Repol, parcela nº2
50630 Alagón

03 - Sector. Actividad

Dr. Schär España, S.L.U. se dedica a la fabricación y comercialización de productos sin gluten.

04 - Año comienzo actividad.

2011

05 - Número de personas empleadas

En abril de 2022 somos 120 empleados.

06 - Persona contacto

Silvia Cabezon

Human Resources Manager

T +34 976 612 956

Silvia.Cabezon@drschar.com

07 - E-mail persona contacto

Silvia.Cabezon@drschar.com

08.- Página web

<https://www.drschaer.com/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

Somos una empresa internacional que nos dedicamos a mejorar la vida de las personas con necesidades nutricionales especiales.

Las personas, los productos y el medio ambiente son el eje que orientan nuestro negocio.

En cuanto a personas, nos referimos a empleados, consumidores, proveedores y socios como profesionales de la salud. Cumplimos con todas las normas laborales internacionales y locales. Operamos en todo el mundo con arreglo a las normas sociales y laborales internacionales. Llevamos a cabo nuestra actividad comercial según lo que estipulan la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y las directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Generamos empleo, habiendo aumentado la plantilla sustancialmente en los últimos años.

Llevamos muchos años respaldando una gran variedad de iniciativas locales organizadas por sociedades artísticas y deportivas o por asociaciones caritativas; es nuestra forma de mostrar agradecimiento a las comunidades locales y de solidarizarnos con ellas. Igualmente las sinergias con las Administraciones locales son cruciales.

En cuanto a los productos, nos importa mucho la calidad y el sabor. Día tras día mejoramos nuestros productos, ampliamos nuestra oferta y desarrollamos soluciones nutricionales revolucionarias. Recurrimos a tecnologías sumamente especializadas en todos los procedimientos e invertimos cuantiosas sumas de dinero cada año para mantenerlas al día. Nuestros centros de producción cuentan con certificaciones de prestigio internacional como la BRCGS - Global Standard for Food Safety, la BRCGS - Gluten-Free Certification Programla, la Safe Quality Food (SQF) y varias normas ISO. Además, al cumplir el proceso APPCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) garantizamos la seguridad de todo el proceso de producción, desde el campo hasta el punto de venta al consumidor. Nuestros productos sin gluten están producidos sin saborizantes, aromatizantes, colorantes no conservantes artificiales. Ello hace que la labor de investigación y desarrollo sea crucial, haciendo una gran inversión en ello.

A nivel de medio ambiente, estamos aportando los recursos necesarios y fijando objetivos energéticos y medioambientales a nivel estratégico y operativo.

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

2.- 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

2.1. Información adicional

Tenemos una estrategia de sostenibilidad. En nuestro camino hacia la sostenibilidad, nos guiamos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Los siguientes cuatro pilares nos ayudan a lograr nuestros objetivos: promover la biodiversidad y la agricultura sustentable, reducir el impacto de nuestros embalajes, reducir nuestra huella de CO2 y, por último pero no menos importante, fomentar la inclusión, fundamental para nosotros en el ámbito de la nutrición.

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

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

3.1. Información adicional.

Dentro del presupuesto de administración y prevención de riesgos laborales tenemos partidas presupuestarias destinadas para temas de medio ambiente y sociales. Destacar, por ejemplo, Por ejemplo, en 2021 se llevo a cabo la instalación de placas fotovoltaicas en nuestras instalaciones de Alagón para generar parte de la energía que consume la planta productiva y sede española. Otro ejemplo, es nuestra colaboración con Atades con el programa "0 accidentes", por el cual se destina una donación a Atades.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

4.- 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.

4.1. Información adicional

Efectivamente, tenemos identificados a nuestros empleados, como nuestros socios y proveedores, agricultores, médicos, consumidores y clientes. Adaptamos nuestro trabajo a cada uno de ellos, teniendo profesionales diferenciados y formados para cada grupo de interés.

5.- ¿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

5.1. Información adicional

Con los empleados tenemos un dialogo continuo y transparente usando herramientas como la encuesta de clima laboral, evaluaciones de desempeño o buzón de sugerencias para conocer sus necesidades.

Con los consumidores atendemos sus sugerencias y preguntas a través de las redes sociales, llamadas por teléfono, y encuestas de satisfacción.

Con los clientes y proveedores existen relaciones de confianza. El diálogo es continuo atendiendo cualquier necesidad y sugerencia. Tenemos herramientas tecnológicas que nos permiten hacer seguimiento de todas las necesidades e información de los clientes para ofrecerles las mejores soluciones.

Gobierno de la organización

6.- 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

6.1.. Información adicional.

Efectivamente tenemos un código de conducta bajo el nombre de "Nuestro compromiso con las personas, los productos y el medio ambiente y recoge en un solo documento los principios esenciales y vinculantes según los cuales deben actuar la dirección, los empleados, nuestros proveedores y nuestros socios en sus relaciones diarias, y que esperamos de los demás.

Dicho documento ha sido enviado por el propio presidente de la compañía a todos los empleados.

Además, todos el personal que gestiona personas recibe un libro sobre nuestra cultura corporativa que recoge los principio de liderazgo que debemos conocer.

7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

7.1. Información adicional

Disponemos de un buzón de sugerencias para que todas las personas tengan la posibilidad de poner comunicar a la empresa cualquier tipo de anomalía, denuncia o sugerencia de cualquier tipo de índole, de forma anónima o no, y siempre y cuando, no precisen comunicarla directamente a su responsable o RRHH.

RRHH revisa el buzón de sugerencias con carácter semanal con el fin de analizar y dar solución, en caso necesario, a cada sugerencia recibida.

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

A todos los nuevos empleados en la compañía cuando comienzan se les imparte una formación sobre la empresa, en la cual se incluye misión, visión y valores. Dicha formación va acompañada por un libro "Nuestra identidad" donde se explica cada uno de ellos siendo una guía para uno los empleados.

9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?

Existe un manual de riesgos penales con sus procedimientos, con un canal de comunicación adecuado, que se audita periódicamente para mantener su vigencia

9.1. Información adicional

Tenemos un procedimiento de Prevención de la violencia en el trabajo - . Acoso en el trabajo con el fin de establecer los criterios que se deberán aplicar en DR SCHAR ESPAÑA, S.L.U. para prevenir cualquier tipo de acoso en el trabajo.

Además, en nuestro código ético se indica la forma de actuar en caso de advertir cualquier irregularidad o comportamiento inapropiado.

Plan de Responsabilidad Social

10.- 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

10.1. Información adicional.

En nuestro camino hacia la sostenibilidad, nos guiamos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y nos basamos en tres pilares para alcanzar nuestras metas: fomentar la biodiversidad y la agricultura sostenible, minimizar el impacto de nuestros envases y reducir nuestra huella de CO2.

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

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

11.1. Información adicional.

En los tres pilares definidos para alcanzar nuestras metas: fomentar la biodiversidad y la agricultura sostenible, minimizar el impacto de nuestros envases y reducir nuestra huella de CO2 tenemos proyectos creados con sus equipos de trabajo que están trabajando en

ellos totalmente alineados con nuestro negocio.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

12.- ¿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

12.1. Información adicional

Si, tenemos un contacto directo y continuado con nuestros clientes por parte de nuestra red comercial, creando relaciones de confianza y generando sinergias. Atendemos sus sugerencias y adoptamos medidas correctoras con el fin de adaptarnos a sus necesidades.

Nuestro objetivo es el fortalecimiento del concepto win-win (ganar- ganar), dado que nuestro cliente es uno de nuestro pilares.

Además, desde el área de consumidor, cuando resolver la duda mandamos una encuesta de satisfacción con el fin de tener un control continuo sobre la calidad del servicio.

13.- ¿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

13.1. Información adicional

De forma continua adaptamos nuestras herramientas y medios tecnológicos con el fin de analizar y conocer mejor las necesidades y emprendimiento de acciones correctoras oportunas para nuestros clientes.

Gracias a las encuestas de satisfacción de nuestros consumidores, podemos reaccionar con tiempo suficiente e incorporar mejoras en el servicio.

Innovación en los productos y servicios

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

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

14.1. Información adicional.

Nuestro Departamento de Investigación y Desarrollo desarrolla actividades de Investigación, Innovación y Desarrollo de producto para estudiar nuevas soluciones alimentarias específicas para determinadas exigencias nutricionales y para mejorar y renovar continuamente los distintos productos del amplio surtido. De forma continua se realizan pruebas organolépticas con el fin de garantizar la fiabilidad de los valores nutricionales declarados en el etiquetado del producto.

Calidad de los productos y servicios

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

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analiza sistemáticamente de estos aspectos en la gestión.

15.1. Información adicional.

El envasado sostenible, reducir la huella de CO2 y fomentar la diversidad e inclusión son motores en nuestros sistemas productivos y de servicios.

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

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

16.1. Información adicional.

Por parte de nuestro equipo comercial tenemos un servicio de postventa tanto reactivo como proactivo, con el cual de manera continuada abordamos distintas tareas como:

- * seguimiento y estudio de la evolución del lanzamiento del producto
- * posible revisión del cluster del producto
- * atención de cualquier duda o consulta concerniente al producto

Siempre que recibimos una reclamación por parte del consumidor, se deriva al Departamento de Calidad quien la analiza y toma las medidas correctoras necesarias. Tras ello, siempre se informa al consumidor.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

17.- ¿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

17.1. Información adicional.

De todos los productos disponemos de una ficha técnica detallada, catálogo general de nuestra gama de ambiente y congelado, y presentaciones elaboradas por el departamento de Marketing.

Hacia nuestros consumidores, además de nuestra web donde podrán ver recetas, toda la gama de productos y artículos sobre la vida sin gluten, nos comunicamos con los consumidores por las redes sociales y newsletter..

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

18.- ¿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.

18.1. Información adicional

Tenemos varios sistemas para conocer la satisfacción de nuestro empleados:

- * Evaluación de desempeño: con carácter anual todos los empleados se reúnen con sus responsables para evaluar el año que finaliza y planificar el año que entra. En dicha evaluación hay un apartado de preguntas feedback donde se le pregunta al empleado su grado de satisfacción con su responsable, rendimiento, comunicación, condiciones de trabajo y colaboración.
- * Encuesta de clima laboral: con carácter anual se realizan encuestas de clima laboral, se analizan los resultados y se adoptan medidas correctoras.
- * Buzón de sugerencias

Igualdad de oportunidades y no discriminación

19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa 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 cultural)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

19.1. Información adicional

En 2021 se registró el plan de igualdad de la empresa. La Comisión de Igualdad concluyó: "Realizamos este análisis de la situación de la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para poder detectar la presencia de posibles discriminaciones y/o desigualdades y gracias a ello hemos podido ver que contamos con una empresa muy igualitaria, sin casi ningún tipo de desigualdad. Esto nos hace ver que contamos con unos procesos de gestión de personas que son eficientes para evitar las discriminaciones por razón de sexo y con ello hacer que consigamos la igualdad de oportunidades (acceso a la empresa, promoción, formación, etc.) entre mujeres y hombres en nuestra empresa. Tras la implantación del plan de igualdad, y de trabajar el tema de igualdad internamente en la comisión de igualdad, nuestra empresa está muy satisfecha en ver que no hay desigualdades significativas en la empresa.

En dicho plan se recogen objetivos, medidas correctoras y un plan de seguimiento.

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

20.- 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.

20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y

conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.

Dr. Schär España lleva a cabo una serie de medidas complementarias dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y otros beneficios sociales, como, por ejemplo:

- Flexibilidad horaria
- Libre elección de vacaciones
- Permiso de asistencia a médicos y/o tutorías de menores a cargo
- Idiomas en la empresa
- Seguro de vida
- Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral.
- Apoyo a la familia. Regalo por nacimiento de hijo y defunción
- Vacaciones por horas.
- Servicio de catering bonificado pro la empresa
- Ticket guardería.
- Actividades de participación de empleadas/os con sus familias, buscando el acercamiento del ámbito familiar al ámbito laboral. (día de empresa, concursos de dibujos).
- Fisioterapia en la empresa bonificado por la misma

Formación y desarrollo profesional

21.- ¿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

21.1. Información adicional.

A final de año tienen lugar las evaluaciones de desempeño con el fin de evaluar el año pasado y planificar el año nuevo. En dicha planificación se define entre empleado y responsable qué necesidades formativas tiene. RRHH recopila todas las necesidades formativas de la plantilla y estructura el plan de formación anual, buscando las formaciones que mejor se adapten a las necesidades formativas de la plantilla.

La mayoría de las acciones formativas se realizan dentro del horario laboral y muchas en el propio centro de trabajo, facilitándose la asistencia de toda persona.

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

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

22.1. Información adicional

Nuestra evaluación de desempeño reúne evaluación de competencias, objetivos a largo plazo de desarrollo profesional y se evalúa el potencial y rendimiento con el fin de detectar empleados con potencial y adaptarles un plan de carrera.

Seguridad y Salud

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

Se dispone de un Plan de Empresa Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

23.1. Información adicional.

Además de lo descrito, tenemos un equipo de Empresa saludable donde se trabaja todo lo que supera la ley de PRL con la finalidad de fomentar que el espacio donde trabajemos sea lo más confortable posible, crear hábitos saludables tanto dentro del trabajo como fuera del entorno laboral. De ahí han salido varias medidas como fruta fresca en el trabajo, catering saludable, fisioterapia en la empresa, mensajes saludables en las escaleras, diversas formaciones en materias de alimentación, psicosociales...

PROVEEDORES

Compras responsables

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

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

24.1. Información adicional

Tenemos muy en cuenta en nuestras compras el origen y especificaciones de nuestras materias primas y embalajes, por eso trabajamos con certificaciones para los Cacaos UTZ MB, RSPO, Margarinas SG, cajas y cartoncillos FSC, ?Huevo happy? por nombrar algunos ejemplos.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

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

25.1. Información adicional

Uno de los criterios que evaluamos a nuestros proveedores es su Responsabilidad Social Corporativa. Es muy importante para nosotros que nuestros colaboradores integren políticas sociales y medioambientales.

Homologación de proveedores

26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

Existe un sistema de homologación transparente con requisitos de Responsabilidad Social

Corporativa que se revisa de forma periódica

26.1. Información adicional

Existe un procedimiento dentro de la compañía sobre la selección, homologación y evaluación de proveedores. En el que se establece un evaluación semestral de una selección de proveedores y se determina si esos proveedores requieren acciones correctivas para continuar trabajando con ellos o están dentro de nuestros estándares establecidos.

Interacción con los proveedores

27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

Se realizan de forma sistemática encuestas para conocer su opinión y se incorporan acciones de mejora

27.1. Información adicional

La confianza es imprescindible en cualquier relación, pero más todavía en una como la que existe entre nuestra empresa y sus proveedores , en la que es muy importante compartir valores éticos. Por esta razón elegimos con sumo cuidado a quienes trabajan con nosotros, buscando socios cuya forma de hacer negocios esté en consonancia con nuestros valores sociales, ecológicos y económicos y que sean capaces de satisfacer nuestras exigencias en términos de calidad e innovación. Cuando los encontramos, les damos la bienvenida a nuestra empresa y tratamos de forjar vínculos duraderos con ellos.

Tras numerosos años trabajando en estrecha colaboración con nuestros proveedores acabamos conociéndonos muy bien, tanto en el plano personal como en el profesional. Damos mucha importancia al contacto personal porque estimula debates intensos y constructivos, y nos permite confiar mutuamente en que seremos transparentes y tomaremos decisiones lógicas. Colaborar en proyectos concretos y compartir experiencias nos une aún más y hace que nos entendamos mejor.

De forma semestral en la evaluación, en el caso de que un proveedor requiera una acción correctiva, nos ponemos en contacto con él para solventar su deficiencia y en caso que fuera necesario, llevamos a cabo auditorias internas, solicitud de nuevas certificaciones para cumplir con nuestros altos estándares de calidad.

Además, valoramos enormemente el tener proveedores a largo plazo que finalmente son nuestros colaboradores.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e

indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

28.1. Información adicional.

A lo largo del año se realizan diferentes acciones sociales de diferente índole y con repercusión en la comunidad local pero hay tres acciones que se tienen planificadas y se hacen seguimientos de las mismas:

* Acuerdo de colaboración con Atades: Programa 0% Accidentes, 100% Solidaridad : con el fin de fomentar la seguridad en el entorno laboral, en 2015 firmamos un convenio de colaboración con Atades (asociación tutelar Asistencial de discapacitados intelectuales). Los beneficios obtenidos de esta iniciativa de colaboración, son destinados al funcionamiento de la CIUDAD RESIDENCIAL SONSOLES, centro de ATADES ubicado en el municipio de Alagón.

*Acuerdo de colaboración con el Club Balonmano Colores. Dr. Schár patrocina al Club Balonmano Colores para ayudar a la inclusión social a través del deporte de aquellos colectivos que se encuentran en situaciones vulnerables y en riesgo de exclusión social. Esta asociación deportiva sin ánimo de lucro nace en 2007 y su finalidad es fomentar el deporte femenino de diferentes culturas, ayudando delmismomodo aminorías étnicas para que tengan las mismas oportunidades y se integren en la sociedad.

Nos orgullece formar parte de este proyecto aportando nuestro granito de arena, y como resultado del esfuerzo de todos los que forman el club obtuvieron los Premios Mujer y Deporte 2017. En 2019 Dr. Schär fue galardonada por los Premios Responsabilidad Social Empresarial de Pedrola al 1º Premio Socialmente Responsable.

* Diversas donaciones al Banco de Alimentos

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

29.1. Información adicional.

Con carácter anual se planifica una partida presupuestaria dentro del área de Marketing destinado a Club Balonmano Colores. Nuestra marca se promociona y publicita, entre otros medios, a través de la dicha acción social.

El programa 0 accidentes, 100% solidaridad, junto con Atades, nació con el doble objetivo de sensibilizar, informar y formar a los trabajadores de la planta para reducir los accidentes laborales, así como motivarles a reducir la siniestralidad laboral. Para poner en marcha esta iniciativa, se instaló un marcador de ?días sin accidentes laborales? en el área de producción de la planta de Dr. Schär. La cuenta de días sin accidentes se convierte en una dotación económica, a partir de los 60 días sin accidentes. Uno de los principales objetivos de Dr. Schär es velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, por ello, el reto de este programa, es conseguir el mayor número de días sin accidentes.

Transparencia con el entorno social de la organización

30.- 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 comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

30.1. Información adicional

Todas las acciones sociales llevadas a cabo son comunicadas tanto de forma interna como externa. A nivel interno lo comunicamos a través de la intranet a la que tienen acceso todos los empleados. Si queremos que tenga mayor impacto para obtener mayor participación, mándanos directamente un email a todos los colaboradores.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

31.1. Información adicional

Todas las actividades en materia de responsabilidad social se comunican de forma interna y externa. A nivel externo usamos nuestras redes sociales y también otros medios de comunicación. Además, suele haber una comunicación reciproca con colaboradores como Atades y Fundación Randstad que también comunican nuestras prácticas con ellos.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

32.- 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.

32.1. Información adicional

En nuestro camino hacia la sostenibilidad, nos guiamos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y nos basamos en tres pilares para alcanzar nuestras metas: fomentar la biodiversidad y la agricultura sostenible, minimizar el impacto de nuestros envases y reducir nuestra huella de CO2. Para cada meta tenemos objetivos establecidos.

La norma ISO 14001 ?relativa al sistema de gestión ambiental? y la norma ISO 50001 ?relativa al sistema de gestión energética? están reconocidas internacionalmente como

reglas de oro en esta área y forman parte del sistema de gestión integrado. Algunas de nuestras sedes poseen la certificación correspondiente. Estamos aportando los recursos necesarios y fijando objetivos energéticos y medioambientales a nivel estratégico y operativo. En cada centro de producción certificado se lleva a cabo un análisis entrada-salida independiente en que se verifica la eficiencia de los materiales, el agua y la energía. Estas tareas las realizan miembros del personal con formación específica. Los equipos de energía y medio ambiente son los responsables de nuestros programas de sostenibilidad, entre cuyos fines se incluye proponer políticas y objetivos medibles que reduzcan nuestro impacto ambiental y mejoren nuestro rendimiento energético.

Destacar la certificación que tenemos de RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil): Es una organización sin ánimo de lucro que promueve la producción sostenible de aceite de palma y limita por ello los daños ambientales; y Rainforest Alliance: una marca que apoya las prácticas agrícolas sostenibles para el café, el cacao, el té, la avellana y el Rooibos y, de ese modo, limitar los daños ambientales y mejorar las condiciones de trabajo de los agricultores

Compromiso frente al cambio climático

33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

Economía circular

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

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

34.1. Información adicional

Contamos con el sello de Aragon Circular, indicador de que estamos trabajando orientados a la economía circular.

Se destacó el compromiso de Dr Schär con el desarrollo sostenible.

Como medidas concretas de la empresa, se valoró muy positivamente:

- ? La instalación de la planta fotovoltaica en octubre de 2021
- ? La clasificación de residuos
- ? La revalorización de subproductos alimentarios
- ? Minimizar el consumo de energía, agua y materias primas
- ? La selección de proveedores y materias primas atendiendo a criterios de circularidad
- ? Los proyectos de I+D+I relacionados con la economía circular
- ? La positiva evolución de los diferentes indicadores de circularidad a lo largo de los últimos años, como por ejemplo: TM de Co2 Evitado, Kwh de electricidad generada, TM de residuos clasificados, consumo de plástico por unidad producida, % de materiales reciclados o reutilizados, kWh consumido por unidad producida ,TM de revalorización de

subproductos alimentarios

Comunicación ambiental

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

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

35.1. Información adicional.

Se comunica a todo el personal interno a través de nuestra intranet y a todo el personal externo, a través de nuestra página web <https://www.drschaer.com/es/a/un-mundo-mas-verde> y otros medios de comunicación.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global

37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La involucración de la Dirección en la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

En nuestro camino hacia la sostenibilidad, nos guiamos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y nos basamos en tres pilares para alcanzar nuestras metas: fomentar la biodiversidad y la agricultura sostenible, minimizar el impacto de nuestros

envases y reducir nuestra huella de CO2.

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Mejorar la difusión entre todos los empleados.

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?

Sí

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

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.