

RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

COMERCIAL SALGAR, S.L.

CIF:B50048826

Autovía de Logroño, Km. 9,5

50011 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Comercial Salgar, S.L.

02 - Dirección - CP - Población

Autovía Logroño, Kilómetro 9,5, 50011 Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Fabricación, comercialización y distribución de equipamiento para el cuarto de baño (mobiliario y otros)

04 - Año comienzo actividad.

1947

05 - Número de personas empleadas

243 personas (a 31/07/2023)

06 - Persona contacto

José Javier Fraj Latorre (Responsable Calidad y Medio ambiente)

07 - E-mail persona contacto

jfrac@salgar.net

08.- Página web

www.salgar.net

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

Todos los factores enumerados se tienen en cuenta en la elaboración de los planes estratégicos y el desarrollo de las operativas diarias. La misión de la organización es el crecimiento sostenido y sostenible en el mercado nacional e internacional del equipamiento del cuarto de baño.

El objetivo primordial es conseguir la máxima satisfacción de los clientes, poniendo a su disposición una propuesta de valor basada en un producto con una relación calidad/precio y un nivel de servicio excelentes, construida con sobre unos procesos de negocio en los que se integran nuestros valores y principios de responsabilidad social corporativa de forma transversal.

Los 6 Principios del Plan de Responsabilidad Social de Aragón se encuentran como principios de nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa. De dichos principios emanan las Políticas Corporativas de RR.HH., de Calidad, de Medioambiente etc.. El modelo de gestión integra todos estos parámetros con la estrategia y los objetivos de la Compañía, incluyendo KPI's de medición y seguimiento del desempeño.

Los valores corporativos son la investigación e innovación, la Calidad, el Servicio, el Equipo Humano y la Sostenibilidad. El hecho de ser una empresa familiar ayuda a integrar todos estos valores en todos los niveles de forma integral y eficaz, y a trasladarlos en nuestro comportamiento en la relación con el entorno y con todas las partes interesadas.

Todos estos factores enumerados previamente están contemplados en el plan de la compañía, fundamentados principalmente en una capacidad productiva más flexible y en un menor impacto ambiental a todos los niveles.

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

En el plan de la organización se definen los objetivos y líneas principales a largo plazo basadas en un crecimiento sostenible incorporando parámetros económicos, sociales y ambientales.

Los ejes fundamentales se basan en la reorganización de la compañía a través de un dimensionamiento para ser más productivos y con una mayor flexibilidad, incorporando procesos con un menor impacto medioambiental y aplicando los mismos criterios de sostenibilidad en los ya existentes.

Los planes operativos anuales surgen de la implantación del plan de la compañía y se irán desplegando año a año en cada uno de los departamentos de la organización.

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

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

3.1. Información adicional.

Anualmente se realizan inversiones para mejorar las instalaciones productivas, que llevan asociadas mejoras/reducción en el impacto ambiental de los procesos productivos (reducción consumo materia prima y consumos energéticos, reducción emisiones partículas etc.). También se realizan acciones en proyectos sociales y medioambientalmente responsables como son (colaboración con Centros de Formación Profesional, patrocinio como I Edición de cicloturista solidaria a favor del Alzheimer y otras enfermedades neurodegenerativas, campaña bosque salgar (1 moment = 1 árbol) etc.).

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.

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

4.1. Información adicional

En la Memoria RSC se encuentran identificados todos los grupos de interés de Comercial Salgar, S.L.

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

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

5.1. Información adicional

La comunicación se basa fundamentalmente en reuniones ad hoc y encuestas de satisfacción para el caso de agentes, distribuidores y clientes.

Se realizan encuestas periódicamente para conocer sus necesidades, expectativas, grado de satisfacción y oportunidades de mejora. Entre los meses de Junio y Julio de este año 2023 se realizaron reuniones individuales con cada uno de los agentes y una encuesta para conocer su feedback sobre distintos items asociados a calidad, entrega producto, IT, logística etc. A partir de ellas se tomaran las medidas correspondientes y se llevaran a cabo.

En el caso de del personal empleado, recientemente se han realizado el estudio de riesgos psicosociales, donde se ha realizado una encuesta a todo el personal sobre el clima laboral y se han obtenido una serie de medidas que se han puesto en marcha.

Respecto a la comunicación con el comité de empresa se realizan reuniones mensuales entre la empresa y los trabajadores para conocer cualquier tema asociado a las necesidades del personal tanto de tipo social como de seguridad. También se realizan reuniones ad hoc si surgen necesidades puntuales en el día a día.

Otras herramienta de comunicación son los comunicados internos que se realizan a través de correo electrónico para toda la plantilla y el Programa de Sugerencias que se comentará

posteriormente en detalle.

En lo que respecta a la comunicación hacia el exterior, existe una sistematización de la comunicación en materia comercial y de producto a través de las distintas redes sociales (Linkedin, Instagram, Web Salgar etc.) que se revisa anualmente y también se incluyen puntualmente algún tema asociado a sostenibilidad.

En este momento se está realizando un análisis al detalle para definir una estrategia de comunicación global de la compañía con asesoría externa.

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.

La compañía tiene implementado un Código de Conducta, A finales del año 2022 se revisó y actualizó, siendo comunicado a la plantilla en fecha 20 de Diciembre del 2022. Adicionalmente, está publicado en la web de Salgar.

Además en la política de evaluación del Desempeño contempla como uno de sus 3 factores, la valoración del respeto y fomento de la Cultura, Valores y Principios de la empresa por parte del personal.

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

A finales del año 2022 se puso en marcha el Sistema de Compliance, que incluye un canal de denuncias totalmente confidencial habilitado para dudas, sugerencias de mejora del modelo o denuncias ante presuntos comportamientos que vayan en contra de los principios y normas del Modelo de la organización (incumplimientos normativos, acoso de cualquier índole, violaciones del Código de Conducta etc.).. Desde su implementación, no se ha recibido ninguna denuncia.

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

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

8.1 Información adicional

En la web de la empresa se publica la Misión, Valores Corporativos, Principios de RSC y código de conducta. Todos estos puntos también se incluyen las políticas corporativas de RRHH, PRL, Calidad, Medioambiente, RSC, etc.

También se han colocado paneles en distintos puntos de las instalaciones con la información asociada a los valores de la compañía y dicha información se incluye en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones.

Por último la Política de Comunicación Interna contempla que los contenidos se articulen

en torno a los Valores de la empresa y también constituyen uno de los 3 factores que se contemplan en la evaluación de desempeño del personal.

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

El sistema de Compliance se puso en marcha a finales del año pasado 2022. Como paso previo a la definición del Modelo se realizó un diagnóstico externo e independiente en materia de Prevención de Delitos y Anticorrupción, así como un informe de análisis de riesgos penales y para cada uno de los potenciales delitos marcados por el código penal se realizó un ejercicio de valoración de su probabilidad de ocurrencia, así como de impacto en caso de ocurrencia.

De este modo, se pudo disponer de un esquema priorizado de principios de actuación y políticas preventivas destinados a cumplir con la Política de prevención de Riesgos Penales acordada y se elaboró un manual de sistema de gestión de riesgos penales.

Además, como se ha comentado previamente, disponemos de un canal de denuncias totalmente confidencial habilitado para dudas, sugerencias de mejora del modelo o denuncias ante presuntos comportamientos que vayan en contra de los principios y normas del Modelo de la organización. Desde su implementación, no se ha recibido ninguna denuncia.

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 el año 2022 se puso en marcha el primer plan de RSC. Constaba de 30 acciones y se implementaron 26 acciones, el resto se han trasladado al plan RSC 2023.

En este plan 2023 se han definido 26 acciones clasificadas según los Principios de RSC de la empresa.

- Máxima transparencia en la gestión: 2 acciones.
- Focalizarse en la sostenibilidad de la Empresa y de la Sociedad: 2 acciones.
- Respeto a las personas empleadas: 7 acciones.
- Aplicar principios de excelencia en la gestión y orientación al cliente: 6 acciones.
- Tener una relación con proveedores ética y responsable: 4 acciones.
- Minimizar el impacto de la empresa en su entorno directo y en el medio ambiente: 5 acciones

Todas las acciones tienen asignados responsables y plazos, y están también referenciadas según GRI y con los ODS.

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 a nivel general

11.1. Información adicional.

En algunos casos los objetivos son los plazos de implantación, en otros casos hay indicadores específicos y cuantificados.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a clientes

12.1. Información adicional

Periódicamente se realizan encuestas de satisfacción de agentes y clientes, en base a planes de mejora específicos. Este año 2023, concretamente se ha realizado una encuesta a los delegados nacionales. Una vez analizados los resultados se definen las acciones de mejora que se consideren para aumentar dicho grado de satisfacción.

Además en el año 2022 se implementó una herramienta de gestión omnicanal de atención al cliente en el Departamento de Customer Service, en dicha herramienta los clientes evalúan el grado de satisfacción de la atención que han recibido. En lo que llevamos de año 2023, el valor acumulado de satisfacción del cliente es del 91%.

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

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

13.1. Información adicional

La identificación de las mejoras se realiza a través de la interacción con los clientes por diversos canales (reuniones, comunicaciones enviadas al equipo de Customer Service y equipo Post-Venta, página web y redes sociales, visitas del equipo comercial, emails etc.). Se realiza un análisis de las mismas, en base a su viabilidad técnica, operativa y económica por parte de los responsables de departamento implicados y si se considera viable, se plantea su implantación.

La aprobación de los planes se lleva al nivel correspondiente según el Modelo de Gobierno de la Empresa, para que se decida sobre la misma. El responsable de la implantación y seguimiento informa periódicamente a nivel de Departamento y en función del alcance también se reporta al Staff Directivo y/u Órgano de Administración.

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 investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

14.1. Información adicional.

En el departamento de Marketing y Estrategia de Producto se encuentra englobado el equipo de Diseño de Producto que es quién lidera la definición de la estrategia de producto de la compañía.

Para dicha definición el equipo de diseño se apoya en el feedback trasladado por todo el Equipo Comercial y también asiste a ferias y eventos para conocer las tendencias del mercado.

Una vez que los diseños se definen, el equipo de Ingeniería de producto, en coordinación con el equipo de producto, selecciona las materias primas y componentes idóneos, establece los procesos productivos asociados, realiza los planos técnicos y fabrica un prototipo. Una vez que el prototipo es validado, se terminan de definir todos los requisitos adicionales de packaging, etiquetado, paletización etc. y finalmente se incorpora en la planificación de la producción.

En todos los procesos de desarrollo de nuevos productos se incorporan continuamente mejoras asociadas a nivel de sostenibilidad. Por ejemplo, recientemente se ha incorporado el requisito de compra de tablero de partículas y MDF utilizado para la fabricación del mobiliario, con una cantidad de emisión de Formaldehído E05 , inferior a la exigencia de la normativa europea con una emisión de E1, de esta forma se reduce la emisión de Formaldehído a la atmósfera del producto terminado. Otra de las mejoras implementadas es la reutilización de cartón generado como residuo para la fabricación de elementos de protección interno de productos en el packaging, de esta forma el cartón se vuelve a incorporar en el proceso de fabricación como elemento de protección en lugar de generarlo como residuo.

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.

En todos los productos fabricados y comercializados por la organización se incluyen instrucciones de montaje, donde se indica claramente los pasos para realizar una instalación correcta del producto y segura, sin ningún riesgo para el usuario.

También se incluyen instrucciones específicas donde se explica con detalle las instrucciones a seguir para un uso y mantenimiento correcto del producto.

Además en la página web de la organización también hay una sección donde se incluyen videos de soporte para la instalación de los productos, y en todos los productos existe un apartado con información técnica de todos ellos.

En caso de duda en cualesquiera de los procesos indicados (montaje, uso y mantenimiento), existe un departamento de Customer Service y de Postventa, desde el

cúal se atiende cualquier duda que pueda tener el cliente.

16.- ¿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

16.1. Información adicional.

La organización dispone de los departamentos de Customer Service y de Servicio Postventa-Calidad desde los cuáles se da soporte continuo a todos los clientes, ante cualquier duda, consulta o incidencia que se pueda generar en todos los procesos asociados a la venta, envío, instalación, mantenimiento, uso y garantía de producto.

Desde el área de Servicio Postventa-Calidad se realiza un seguimiento continuo y análisis de la información recibida por los clientes y se implementan las acciones correctoras correspondientes en la mejora de procesos y producto si procede.

En la implementación de las acciones preventivas o correctivas además del equipo de calidad también interviene cualquier otro departamento implicado en la incidencia surgida (customer service, producción, logística, mantenimiento, producto, compras etc.).

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 de las características del producto o servicio.

17.1. Información adicional.

En los catálogos de los productos se incluyen las Condiciones Generales de Venta, donde se especifica toda la información asociada a garantías, política de precios y pedidos, condiciones de entrega de la mercancía, transporte etc.

Dichos catálogos se encuentran disponibles en la página web.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

18.1. Información adicional

El año pasado 2022 se realizó la encuesta de riesgos psicosociales que ha aportado información muy valiosa y extrapolable a la satisfacción del personal y ha servido para conocer las necesidades e inquietudes de los trabajadores.

La información extraída ha dado lugar a la implementación de un plan de acciones, entre las que destacan: la Formación en Gestión de Conflictos en el mes de Noviembre y Diciembre del 2022, la elaboración de la política de Desconexión que se trasladó al personal en Febrero de este año 2023, la difusión de las Políticas Corporativas de RRHH para todo el personal etc.

También se realizan reuniones mensuales con el Comité de Empresa, de forma que se pueden tratar de forma periódica cuestiones canalizadas por la RLT en relación con la satisfacción del personal.

En Julio del año pasado 2022 se implanto el Programa de Sugerencias, durante sus primeros 6 meses de vida, se recibieron un total de 58 sugerencias. Un Comité Técnico de Valoración coordina el análisis y puesta en marcha de las mismas, y a todo el personal que aporta sugerencias a través del Programa, se le hace entrega de un certificado y un reconocimiento. Dicho programa está asociado a un programa de reconocimiento, según el cual se premia tanto la participación como la implantación de las propuestas que supongan mejorar relevantes.

Respecto al proyecto 3R's (Reciclar/Reutilizar/Reducir) desarrollado en el año 2022, se han implementado varias acciones asociadas principalmente a la reutilización de residuos y a la reducción de consumo eléctrico, en las cuales han participado en su implantación varias de las personas que formaban parte de los equipos de dicho proyecto.

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)?

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la empresa.

19.1. Información adicional

El Plan de Igualdad se ha establecido para el periodo 2019-2023. De todas las acciones que se definieron se han implantado el 89% (25 de 28). Las 3 acciones que no se han implantando no resultan de aplicación según su redacción literal en el Plan de Igualdad, por lo que se replanteará su reformulación en la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

El Plan contempla un total de 28 acciones a implantar durante sus 4 años de vigencia, en torno a los siguientes ámbitos:

- o Organización.
- o Selección.
- o Promoción.
- o Formación.
- o Desarrollo.
- o Compensación.
- o Cultura.
- o Prevención del acoso.
- o Comunicación.
- o Conciliación.

o Otros.

El seguimiento del Plan se realiza con un informe que elabora anualmente el Responsable de la implantación del Plan, y del que informa al Comité de Igualdad, cuyo contenido se estructura según se prevé en el propio Plan:

I. Evaluación del resultado: indicadores.

- Nivel de ejecución del plan y grado de desarrollo de los objetivos planteados: La evaluación del nivel de ejecución del Plan de Igualdad y el grado de desarrollo de los objetivos planteados se realizará por medio del análisis de los indicadores previstos para cada medida o acción.
- Número y sexo de las personas beneficiadas: El responsable del Plan recabará periódicamente datos estadísticos sobre el número y sexo de las personas beneficiadas por cada medida o acción implementada.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa: Los efectos no previstos del Plan en la empresa serán gestionados y evaluados por el Responsable del Plan al objeto de adoptar las medidas necesarias orientadas a la correcta ejecución del Plan en su integridad y la consecución de objetivos.

II. Evaluación del proceso.

El Responsable del Plan evaluará con periodicidad mínima anual el proceso y, en concreto:

- El grado de sistematización de los procedimientos.
- El grado de información y difusión entre la plantilla (incluidas las nuevas incorporaciones).
- El grado de adecuación de los recursos humanos.
- El grado de adecuación de los recursos materiales.
- El grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Los mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Las incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

III. Evaluación del impacto.

El Responsable del Plan evaluará con periodicidad mínima anual el impacto y, en concreto:

- La disminución de la segregación vertical.
- La disminución de la segregación horizontal.
- Los cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Los cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Los cambios en la cultura de la empresa.
- Los cambios en la imagen de la empresa.
- La mejora de las condiciones de trabajo.
- El aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Un aspecto fundamental en el ámbito de la igualdad de oportunidades y no discriminación ha sido la definición e implantación del Modelo de Gestión de RRHH, en cuyas Políticas Corporativas se ha integrado de forma transversal los principios de igualdad y no discriminación, Las Políticas Corporativas de RRHH son las siguientes:

o Modelo de Liderazgo.

o Política de Selección de personal.

- o Política de Valoración y clasificación de puestos de trabajo.
- o Política Salarial.
- o Política de Evaluación del Desempeño.
- o Política de Desarrollo y Carrera Profesional (que incluye el Plan de Formación anual).
- o Política de Comunicación interna.
- o Modelo de Relaciones Laborales.
- o Política de Reconocimiento.

Un ejemplo concreto del trabajo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, es la formación que desde el Departamento de RRHH se imparte a las personas que realizan entrevistas de selección en la Empresa, y en la que se insiste de forma específica en estos principios.

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?

Existen iniciativas formales para facilitar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal.

20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.

Siempre se analizan cualquier necesidad que surja para favorecer la conciliación, tratando de compatibilizarlo con los requerimientos productivos y de organización.

Todos los casos se analizan individualmente y se aporta la mejor solución al trabajador, siempre teniendo en cuenta sus necesidades (reducción jornada, horario reducido, flexibilidad entrada y salida en el trabajo etc.). Además por parte de la empresa se incluyo en el calendario laboral, acordado con el Comité de Empresa, la posibilidad de realizar trabajo en remoto durante todas las tardes del periodo vacacional para los trabajadores de oficinas según la organización del departamento y también existe una normativa interna de trabajo a distancia/teletrabajo, para regular el acceso a esta modalidad de prestación del trabajo.

También se ha aprobado a principios de este año 2023 una Política de Desconexión Digital y se traslado a toda la plantilla en Abril de este mismo año.

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y se analizan las propuestas

21.1. Información adicional.

El plan de formación se define anualmente en base a las necesidades surgidas. Es una herramienta viva que se va actualizando en base a nuevos requerimientos o necesidades.

La base de dicho plan son:

- 1 Solicitud desde RRHH necesidades formativas a cada responsable de Departamento. La solicitud se lanza en el ultimo trimestre del año y se incluye en el Plan de Formación Anual del siguiente año.
2. Entrevista Anual de Desarrollo, que tiene lugar en el mes de Febrero. La información que se obtiene de cada entrevista se traslada al Plan de Formación anual si se considera oportuno.

A lo largo del año se van incorporando o descartando acciones, en función de las necesidades existentes. En cualquier momento del año, se pueden incorporar necesidades de formación a través de los responsables de departamento.

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

Dentro de las políticas de RRHH, existe la política de evaluación del desempeño.

El objetivo de esta política es definir los principios para la evaluación del desempeño dentro de SALGAR, y el reparto de responsabilidades entre el Departamento de Recursos Humanos y el resto de Departamentos.

Los criterios de evaluación deben estar totalmente vinculados a la estrategia de SALGAR, a su Cultura y Valores, y a los Principios de Liderazgo del Manager?. Los criterios se determinan utilizando la guía de referencia de competencias directivas y se implementan durante la Entrevista Anual de Desarrollo (EAD).

La EAD es una herramienta de gestión que permite a SALGAR identificar, desarrollar y retener empleados con talento, así como poner en marcha las acciones necesarias para gestionar posibles casos de bajo nivel de desempeño. Se estructura en torno a los siguientes contenidos:

- o Evaluación del desempeño, haciendo un balance del año. Es importante que se contemple con perspectiva anual, evitando los efectos halo y sombra? (es decir, que las acciones o resultados más próximos en el tiempo a la EAD contaminen? la visión sobre el conjunto del período evaluado).
- o Comunicación de la consecución de objetivos y devengo de bonus del año.
- o Comunicación del incremento salarial en la retribución fija para el año próximo.
- o Determinación de los objetivos para el año próximo.
- o Formulación conjunta de un plan de desarrollo o de un plan individual de mejora, según corresponda

Seguridad y Salud

23.- ¿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.)

23.1. Información adicional.

Existe una Política de PRL, donde se incluyen los principios básicos de prevención. Además existen las siguientes herramientas entorno a los cuáles se articula la prevención.

*Modelo de Prevención de Riesgos Laborales.

*Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

*Comité de Seguridad y Salud Laboral

*Safety Commmittee.

Además Comercial Salgar S.L. tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno para las especialidades de vigilancia de la salud, ergonomía y psicología, higiene industrial y seguridad.

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reúne cada tres meses, para vigilar las actuaciones de la empresa relativas a la prevención de riesgos, y está compuesto por 3 delegados de prevención y 3 representantes de la Empresa, además de por asesores técnicos del Servicio de Prevención Ajeno.

En este Modelo de Gobierno se inserta el Safety Committe, compuesto por el Director Industrial, el Director de Cadena de Suministro y el personal técnico de la Empresa en materia de PRL y Medioambiente. Este Comité se reúne trimestralmente, y realiza el seguimiento de todas las actuaciones en materia de Seguridad y PRL, así como de aspectos medioambientales.

Además de todas estas herramientas preventivas, recientemente se ha realizado internamente una Jornada de sensibilización lesiones musculoesqueléticas, con el objetivo de sensibilizar de las normas posturales que ayudan a corregir o minimizar los problemas de salud asociados a la musculatura y por otro, conocer prácticas de estiramientos y ejercicios sencillos según el puesto su trabajo.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

24.1. Información adicional

En este año 2023 se ha definido una política general de compras basada en los criterios ASG, donde además de incluir las variables de calidad, precio y servicio, se han incorporado las variables de sostenibilidad y responsabilidad social. También se ha definido el código de conducta de proveedores donde se han incluido como elementos fundamentales los siguientes puntos:

- 1.- Derechos humanos y laborales: Los proveedores respetarán y protegerán la aplicación de los Derechos Humanos reconocidos a nivel internacional y evitarán la complicidad con el abuso de los Derechos Humanos
- 2.- Ética Profesional: Los proveedores deberán desempeñar su actividad empresarial con integridad, objetividad, transparencia y honestidad.
- 3.- Respeto Medioambiental: COMERCIAL SALGAR, S.L. tiene asumido el compromiso de desarrollar sus actividades con el mayor respeto al medioambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Por ello los proveedores de COMERCIAL SALGAR, S.L. deberán desempeñar su actividad empresarial con pleno respeto al medio ambiente

Estos puntos están desarrollados al detalle en dicho documento.

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

Además de definirse el Código de Conducta de proveedores que los proveedores tienen que firmar y entregar a la compañía, en el cuestionario de evaluación de proveedores se han incorporado cuestiones asociadas a la responsabilidad social y sostenibilidad.

Homologación de proveedores

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

Se está empezando a implantar un sistema de Homologación en el que se tienen en cuenta las buenas prácticas de responsabilidad social

26.1. Información adicional

Además de incorporarse en la Política General de Compras criterios de sostenibilidad y responsabilidad social. Se han definido el Código de Conducta de proveedores y el cuestionario de Homologación de proveedores donde se han incorporado cuestiones asociadas a la responsabilidad social y medioambiental.

Tanto la Política General de Compras como el Código de Conducta de proveedores está disponible en la web de la compañía.

Interacción con los proveedores

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

Se mantienen reuniones de manera informal con algunos proveedores

27.1. Información adicional

Las reuniones periódicas se encuentran establecidas como una herramienta fundamental en el proceso de compras y gestión de proveedores. Estas tienen lugar en base a las necesidades que van surgiendo de nuevos productos, revisión de precios, calidad y servicio fundamentalmente.

El número de reuniones que pueden realizarse con un proveedor dependerán del proveedor y de su volumen de compra del proveedor. Estas reuniones se pueden producir desde 1 hasta 3-4 veces al año dependiendo de las necesidades existentes.

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?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

28.1. Información adicional.

La empresa colabora con distintas iniciativas a lo largo del año. Concretamente en Septiembre de este año Salgar contribuye como patrocinador del evento I edición de una cicloturista solidaria a favor del Alzheimer y otras enfermedades neurodegenerativas.

La empresa colabora con distintas iniciativas, por ejemplo con la Fundación Adecco, Aspanoa u otras iniciativas que puedan plantearse.

También se mantiene una estrecha colaboración con la Fundación Salinas Villalba, que a su vez colabora con otras instituciones como la Fundación de la Caridad.

La colaboración se realiza a través de donaciones, en metálico o especie.

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

29.1. Información adicional.

Todas las acciones definidas en el punto anterior no se encuentran integrados con la estrategia del negocio, son actividades puntuales.

Además de las acciones comentadas anteriormente la empresa tiene firmados Convenios de colaboración con UNIZAR, UNED, IES Virgen del Pilar, Grupo San Valero, para incorporar alumnado en programa de prácticas o de FP dual.

También se favorece que el personal de la empresa, sobre todo el directivo, participe como docente en estos centros formativos de estos u otros centros de formación.

Otro punto importante es la colaboración en la integración laboral de personas con discapacidad, teniendo un cupo de empleabilidad superior al mínimo legal establecido.

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?

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

30.1. Información adicional

En el año 2023 se ha elaborado la segunda Memoria de RSC de la empresa, correspondiente al año 2022. En dicha memoria se describen detalladamente todas las actuaciones en materia social.

La memoria esta disponible en la página web de la empresa.

Además cuando se planifican actuaciones en materia social, si es aplicable, se anima a todo el personal en su participación. Por ejemplo en la I Edición de una cicloturista solidaria a favor del Alzheimer y otras enfermedades neurodegenerativas, se ha mandado una comunicación interna animando a la participación y subvencionando a todos los miembros de la plantilla el 50% en caso de que quisieran participar.

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?

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

31.1. Información adicional

La filosofía como empresa familiar es el buen hacer y apoyo a iniciativas sociales que puedan surgir, pero siempre con discreción. El objetivo es estar abierto a cualquier iniciativa que pueda ayudar socialmente, pero siempre con un análisis detallado y concreto.

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 llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

32.1. Información adicional

En la Política Medioambiental se definen los principios básicos de la empresa que son los siguientes:

1. Cumplimiento exhaustivo de la legislación medioambiental.
2. Conocer el impacto ambiental de nuestras actividades.
3. Eliminar o minimizar nuestro impacto ambiental.
4. Protección del medio ambiente y uso eficiente de los recursos.
5. Formación e información al personal en el ámbito medioambiental.

Además existen planes que se comunican internamente. Parte de los planes puestos en marcha son los siguientes:

1. Iluminación LED. Plan para introducir lámparas LED de bajo consumo y sistema detección movimiento para reducir consumo energía eléctrica en todas las instalaciones.
- 2 Global Pack. Plan para eliminación uso plástico como elemento de packaging en productos.
- 3 Reutilización cartón. Reutilización cartón generado como residuo para la fabricación de elementos de protección en productos.
- 4 Proyecto instalación Huerta Solar. Existe un proyecto en fase de tramitación para la generación propia de energía sostenible para autoconsumo para las actividades productivas.

En el apartado 3. Cuestiones ambientales de la memoria RSC 2022 se hace un análisis detallado de todas las acciones llevadas a cabo por la empresa para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

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 a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

Economía circular

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

34.1. Información adicional

La generación y gestión de residuos es uno de los aspectos ambientales relevantes, identificados en los sistemas de gestión de riesgos medioambientales del Grupo. Por ello, se han tomado las medidas necesarias para realizar una gestión eficiente, responsable y preventiva del mismo, ajustada a las exigencias legales establecidas, en cada caso.

En este sentido, las principales medidas implementadas son las siguientes:

o Utilización de gestores autorizados, priorizando en la medida de lo posible por recicladores.

- o Envasado y etiquetado de los residuos tóxicos y peligrosos, conforme a la normativa, así como, el código de identificación facilitado por el gestor autorizado.
- o Segregación de los residuos no peligrosos: cartón, plástico, restos de madera, chatarra y asimilables, con el fin de realizar un depósito correcto de los mismos.
- o Depósito de los residuos sólidos urbanos, en los contenedores municipales habilitados.

Como acciones encaminadas a la reutilización y a la economía circular, el equipo de Devoluciones se encarga de revisar las devoluciones de producto realizadas por los clientes, y de reacondicionarlos cuando es posible para ponerlos de nuevo a la venta en óptimas condiciones. Fruto de este trabajo, en 2022 se recuperaron 7.400 unidades sobre un total de 10.899 unidades revisadas (67,9%).

Por otro lado a principios de este año 2023 se lanzó el plan para la reutilización de residuos de cartón en la fabricación de elementos de protección interno en el packaging.

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 comunican, pero no de manera sistemática u organizada

35.1. Información adicional.

Las cuestiones medioambientales se comunican tanto a nivel interno como externo según se van generando dichas actuaciones.

En el caso de nivel interno se comunican a través de correos internos u otras comunicaciones internas específicas en comunicados internos.

De cara al exterior cada vez que existe alguna actuación, se publica en redes sociales (Instagram, LinkedIn, Pinterest, Youtube) y en el blog página web salgar. Como ejemplo, en el mes de Febrero de este año 2023 se realizó una plantación de 500 árboles en Lobera de Onsella (Zaragoza) del Bosque Salgar (1 Moment = 1 Arbol) y se comunicó a todas las partes interesadas a través de las redes.

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

- 8 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 9 - Disponer de presupuesto
- 10 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local

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?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

El compromiso del Organismo de Administración y de toda la plantilla con la sostenibilidad, el respeto al medio ambiente y la economía circular.

El valor de sostenibilidad está incluido en todas las políticas de la compañía, Política de RSC, Código de Conducta, Políticas Corporativas (de RRHH, Calidad, Medioambiental, PRL).

Este compromiso se ve reflejado en todos los planes implementados comentados.

1. Iluminación LED. Plan para introducir lámparas LED de bajo consumo y sistema detección movimiento para reducir consumo energía eléctrica en toda la planta.

2 Global Pack. Plan para eliminación uso plástico como elemento de packaging en productos.

3 Reutilización cartón. Reutilización cartón generado como residuo para la fabricación de elementos de protección en productos.

4 Proyecto instalación Huerta Solar. Existe un proyecto en fase de tramitación para la generación propia de energía sostenible para autoconsumo para las actividades productivas.

39.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

La principal área de mejora se centra sobre todo en mejorar la sistemática de comunicación de todas las acciones llevadas a cabo en materia de sostenibilidad y responsabilidad social en la empresa, tanto internamente como externamente, hacia todas las partes interesadas.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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

Sí

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

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.