



Mecanizados
Cardiel SL
2024

MEMORIA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

CRITERIO 1: CONTENIDOS GENERALES.....	2
A. DECLARACIÓN RESPONSABLE.....	2
PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN	3
PRESENTACIÓN MECANIZADOS CARDIEL SL	6
B. ÉTICA E INTEGRIDAD	6
C. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	8
ORGANIGRAMA DE LA COMPAÑIA	9
D. GRUPOS DE INTERÉS	9
E. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA.	11
CRITERIO 2: CLIENTES.....	13
A. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE.....	13
B. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS.....	14
C. CALIDAD DEL SERVICIO	14
D. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO.....	15
CRITERIO 3: PERSONAS.....	15
A. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	16
B. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	17
C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	18
D. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD	18
E. SEGURIDAD Y SALUD	19
CRITERIO 4: PROVEEDORES	20
A. COMPRAS RESPONSABLES.....	21
B. CLASIFICACIÓN, EVALUACION Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES.....	21
CRITERIO 5: SOCIAL	22
A. IMPACTO SOCIAL	22
B. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA.....	22
C. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO	23
D. CANALES DE COMUNICACIÓN.....	23
CRITERIO 6: MEDIOAMBIENTAL.....	23
A. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL.....	24
B. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO	27
C. GESTIÓN AMBIENTAL	28
D. COMUNICACIÓN AMBIENTAL.....	28

CRITERIO 1: CONTENIDOS GENERALES.

A. DECLARACIÓN RESPONSABLE

D^a. Carolina Cardiel Gimenez, con DNI 25180041D, en calidad de representante de la empresa MECANIZADOS CARDIEL SL, con C.I.F. B50384262, y domicilio en calle Manzano 4 – 6 Nv, 50171 de La Puebla de Alfinden, según poderes otorgados, declaro que la empresa a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones, ha difundido y comunicado a las personas de la organización el compromiso que la empresa tiene con la responsabilidad social y el Sello RSA y que dicha entidad está al corriente en las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

Del mismo modo, Mecanizados Cardiel SL apoya y fomenta fielmente los principios del Pacto Mundial de los derechos humanos, Medio ambiente y lucha contra la corrupción. Estos principios serán los que la compañía integrará como base de los objetivos estratégicos y dentro de la cultura organizacional, incluyendo objetivos y proyectos concretos en materia de Desarrollo sostenible.

Como firme compromiso con las partes interesadas de la compañía y su junta de gobierno, se transmite y difunde este documento a todos ellos, del mismo modo se pacta un compromiso en el desarrollo de acciones encaminadas a fomentar los principios del Pacto Mundial y ODS.

En La Puebla de Alfinden a 19 de septiembre de 2024.-

PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

7. TRANSPARENCIA Y CULTURA ORGANIZATIVA;

Mecanizados Cardiel SL, en adelante MCARDIEL es una organización transparente en el ejercicio de sus actividades y servicios.

- La misión de la compañía se basa en un crecimiento responsable con especial atención a la creación de valor la generación de valor y la sostenibilidad de nuestra comunidad y partes interesadas. Una eficiencia en el uso de recursos y factores humanos, materiales y económicos que logren alcanzar los objetivos y planes desarrollados, respetando la seguridad y ética en el trabajo.
- La visión con la que desarrollamos nuestra actividad se centra en un desarrollo de nuestra comunidad, familias y clientes, partes principales sobre la que se centra la organización. Ofrecer servicios que puedan dar respuesta a proyectos de eficiencia en el transporte de personas y mercancías en cualquier parte del mundo de la mano de nuestros clientes.
- Nuestros valores se basan en principios fundamentales como el respeto, la disciplina, integridad, la transparencia, la legalidad, la salud y protección de nuestro personal, en definitiva nuestro Comité de Dirección y todas las personas que integran la organización deben promover la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en los procesos.

8. SOSTENIBILIDAD.

MCARDIEL lleva desarrollando de forma continua mejoras en criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad donde se reside de un modo global y, por tanto, en la comunidad en el que opera. Contribuir en implementar mejoras y un diálogo con los interlocutores para conseguir compromisos con nuestros grupos de interés en materia de sostenibilidad.

9.1. RESPETO A LAS PERSONAS EMPLEADAS.

Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional. Realizar actuaciones para:

- Asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Velar por la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
- Fomentar la inclusión de grupos de personas en cualquier ámbito y su inserción en el mercado laboral.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.
- Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.
- Cooperación con comunidades locales o gubernamentales para mejorar el desarrollo personal.

9.2. EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE.

Apostar por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes se basan en:

- Una comercialización de los productos y servicios de forma que el cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.

- Ofrecer a los clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
- Perseguir y denunciar prácticas de trabajo fuera de la legalidad, prácticas de corrupción o tráfico de influencias, Así como, su rápida y gratuita solución de conflictos con los medios y procedimientos legales existentes.

1. RELACIÓN.CON.LOS.PROVEEDORES

Una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promueven actuaciones destinadas a:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- Evaluar su desempeño anualmente, dando especial interés a aspectos de calidad y servicio.

2. RESPETO.AL.MEDIOAMBIENTE.

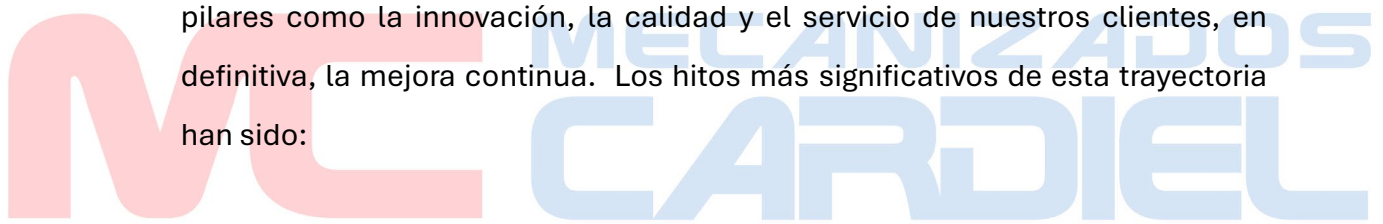
Dentro de las actividades que desarrolla la empresa, se fomenta el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas, se impulsan:

- Selección de energías limpias y con ahorro de costes.

- Lucha contra la contaminación atmosférica, aguas, suelo, acústica, residuos, etc.
- Mejoras en economía circulas y reaprovechamiento de materiales, su valorización y gestión respetuosa.

PRESENTACIÓN MECANIZADOS CARDIEL SL

La historia de MCARDIEL se remonta a comienzos de 1992 en Zaragoza, fundación como un taller de mecanizado de piezas metálicas centrada en piezas de aluminio y acero para diferentes sectores. La trayectoria de MCARDIEL siempre se ha caracterizado por un esfuerzo de crecimiento, y el desarrollo de una resiliencia organizacional que le ha permitido afrontar los diversos retos o cambios que se han producido como pequeña o mediana empresa. Siempre desde un principio fundamenta de disciplina y esfuerzo, en pilares como la innovación, la calidad y el servicio de nuestros clientes, en definitiva, la mejora continua. Los hitos más significativos de esta trayectoria han sido:



B. ÉTICA E INTEGRIDAD

Nuestro principal camino es garantizar un desarrollo potencial y sostenible que asegure la plena satisfacción de nuestros clientes, y a su vez, el compromiso hacia un crecimiento favorable para las futuras generaciones en términos sociales y medioambientales. Para poder forjar este camino, la organización trabaja arduamente en:

- ❖ Impulsar un desarrollo integral de todos nuestros productos, desde su diseño a su fabricación y puesta a disposición.
- ❖ Ofrecer a todos nuestros clientes una adaptación a las nuevas demandas de la industria de automoción, otorgando una apuesta por la innovación en nuestras tecnologías y una fabricación en soporte multi-material.
- ❖ Abogar por un crecimiento y desarrollo sostenible, que permite crecer dentro de un marco caracterizado por mantener un equilibrio entre el crecimiento económico y el cuidado al medio ambiente y el bienestar social.
- ❖ Una presencia física de producción en los principales mercados mundiales de automoción.

❖ Una clara orientación al cliente, basada en la plena satisfacción de sus necesidades, desde la innovación, flexibilidad, adaptación al cambio, la excelencia y la mejora continua como guías de actuación fundamental. La principal aspiración y visión de la organización es ser líderes globales, dentro del sector de transmisiones de automoción, con presencia en todos los mercados internacionales, profundizando para ello en la innovación, transparencia, sostenibilidad, calidad en sus productos, atracción de talento y la fuerza de MCARDIEL depende de nuestro activo más importante: nuestros empleados y su compromiso en lograr el éxito colectivo. Contamos con excelentes recursos y la formación necesaria para alcanzar el éxito. Desarrollamos y fomentamos constantemente la confianza del personal manteniendo abiertas las líneas directas de comunicación.

Código ético y conducta.

El Código Ético y conducta establecido en Grupo MCARDIEL para todos sus integrantes, es también aplicable a todos los grupos de interés que forman parte de su cadena de valor. Todos los integrantes de la Dirección deben ser especialmente referentes a través de su ejemplo al promover y aplicar, en todo caso, estos principios rectores como normas de actuación profesional.

- Respeto por los Derechos Humanos Universales.
- Prohibición de aceptar cualquier situación de soborno, corrupción y/ extorsión.
- Protección y Seguridad en los tratamientos de datos, tanto de carácter organizacional, es decir, información privada y confidencial de la propia organización, así como datos de carácter personal, exigiendo el cumplimiento de las leyes establecidas en torno al uso y protección de estos.
- Libre competencia y antimonopolio. Gestión clara y transparente de la actividad industrial. Lucha y trabajo en conjunto en evitar conflictos de Intereses.
- Comunicación y canal de denuncias. Grupo MCARDIEL ofrece un canal de comunicación y protección a sus trabajadores en el que pueden poner en

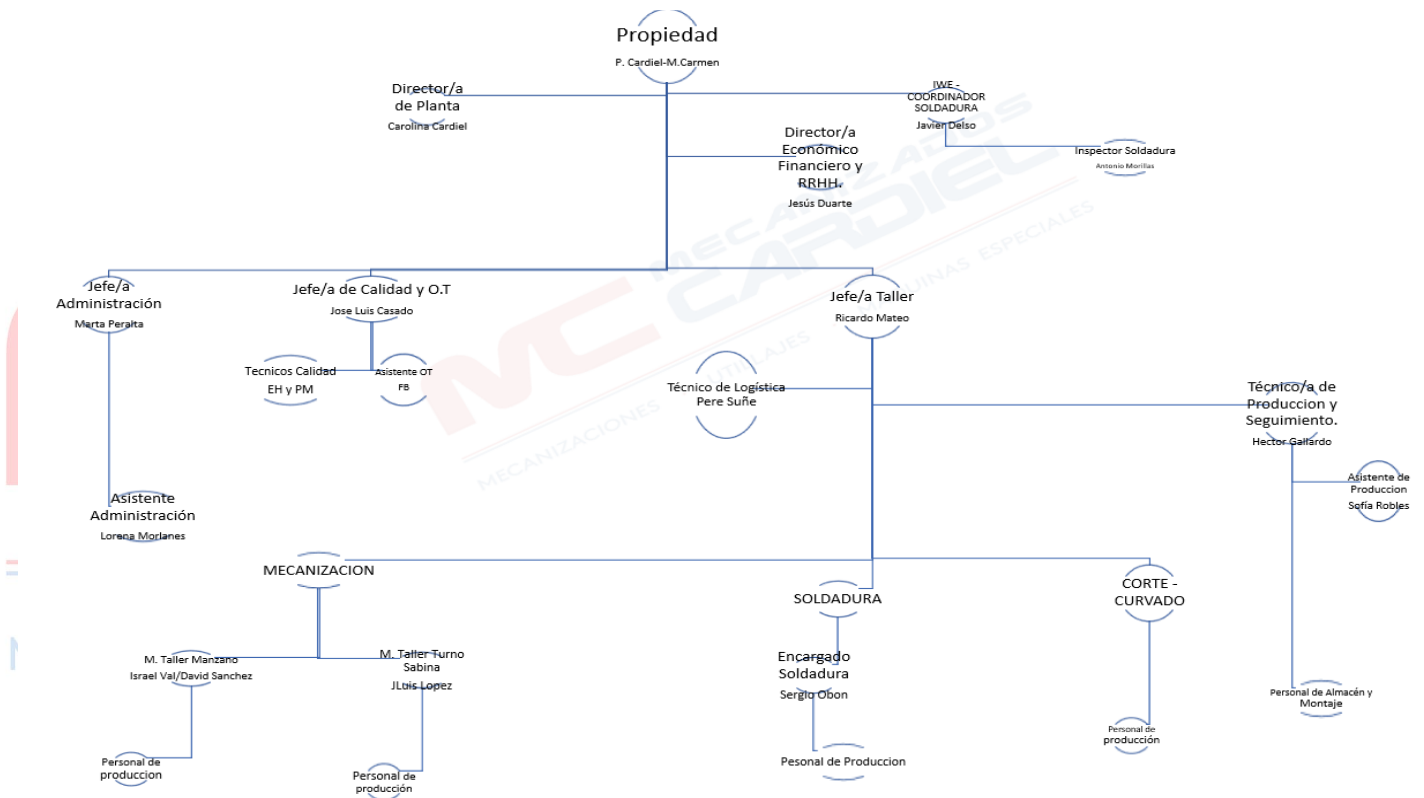
conocimiento, en los casos en los que se considere oportunos, de posibles situaciones de denuncia, en las que la relación de sostenibilidad y compromiso entre las diferentes partes, pueda verse afectada [Mecanizados Cardiel | Canal de denuncias \(mcardiel.com\)](#)

En definitiva, MCARDIEL espera que todos sus trabajadores contribuyan a un ambiente de trabajo donde la dignidad individual se vea respetada y la orientación al proyecto colectivo sea prioritario. En este sentido, los integrantes de la Dirección deben ser especialmente referentes a través de su ejemplo y fomentar el intercambio de ideas y la comunicación activa, bidireccional y colaborativa.

C. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

MCARDIEL, está gestionada por su órgano de administración y equipo directivo, pero, de forma individual, está dirigida por la Directora de Planta o Plant Manager. De ella dependen el resto de los departamentos que sirven de manera directa como indirectamente a la actividad de la planta, junto con los servicios de soporte.

ORGANIGRAMA DE LA COMPAÑÍA



D. GRUPOS DE INTERÉS

De acuerdo con los impactos que el centro y sus actividades generan, y el estudio se definen los siguientes grupos de interés:

1. PROPIEDAD/DIRECCION. Accionistas y propietarios de la compañía.
2. PARTE SOCIAL. (Directivos, empleados, técnicos...).
3. CLIENTES. (Fabricantes de ferrocarril, obra civil, transporte y montaje de estructuras metálicas).
4. MEDIO AMBIENTE. (Recursos naturales, emisiones, compromiso medioambiental, organismos gubernamentales, etc)

5. PROVEEDORES. (Suministros, herramienta, gestión residuos, auditores, etc)

6. COMPETENCIA.

F. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

Para poder mantener un análisis de materialidad efectivo, MCARDIEL lleva a cabo diferentes actuaciones con los distintos grupos de interés:

- CLIENTES Y PROVEEDORES.
 - Aporte de información necesaria sobre las Políticas vigentes que regulan las actuaciones de la organización.
 - Cumplimiento por todas las partes interesadas de los requerimientos establecidos tanto en materia de calidad como en plazos de entrega y venta de los productos. o Planes de acción para mantener la satisfacción de los clientes. o Desarrollo tecnológico e implantación de nuevos proyectos.
 - Eficacia en la resolución de reclamaciones e incidencias.
 - Cumplimiento de la legislación vigente en la comunidad en la que opera cualquiera de las partes interesadas.

MECANIZACIONES . UTILLAJES . MÁQUINAS ESPECIALES

- PARTE SOCIAL:

- MCARDIEL ofrece condiciones laborales estables para favorecer el compromiso con la organización y sus valores.
- Se establece un plan de formación anual y promoción interna que favorezca el crecimiento profesional de los trabajadores.
- Se elaboran estudios retributivos que permitan mantener unos rangos salariales competitivos en el mercado. En base a factores según los planes de auditoria retributiva y planes de igualdad.
- Se actualizan los planes y las propuestas de acción según las necesidades de los trabajadores.
- Se realizan acciones para asegurar la eficacia de las vías de comunicaciones internas.

- MEDIO AMBIENTE.

- Respeto y defensa de los derechos humanos universales en todas las áreas en las que la organización ejerce efecto.
- Cumplimiento de las normativas laborales y medioambientales vigentes.
- Favorecimiento de la generación de empleo entre las localidades de alrededor.
- Comunicación con instituciones públicas de formación y empleo.

- COMPETENCIA.

- Estudio de mercado y competidores.
- Políticas internacionales, riesgos geopolíticos.
- Entrada de nuevos competidores.
- Adaptación y desarrollo de procesos.

E. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA.

El plan estratégico sigue las guías de actuación que establece en su respeto y defensa de objetivos ODS y su compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial.

Entre ellos, podemos destacar:



- Objetivo 1. Fin de la pobreza. El compromiso con la empresa en este principio se fundamenta en la participación y colaboración con acciones y empresas como BOMBEROS SIN FRONTERAS.



- Objetivo 3. Salud y Bienestar: se establecen acciones que fomentan un estilo de vida saludable de los empleados y potencien la generación de un ambiente laboral caracterizado por la seguridad de en los diferentes puestos e instalaciones.



- Objetivo 4. Educación de calidad: pretende garantizar el acceso a una educación gratuita, equitativa y de calidad para todas las personas, eliminar las disparidades de género en la educación, garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en la adopción de estilos de vida sostenibles y los derechos humanos.



- Objetivo 5. Igualdad de Género: Objetivo que ya se ha puesto en marcha a través de acciones como la elaboración del Plan de Igualdad 2022. Cursos realizados en materia de Protección y acoso laboral e igualdad de derechos.



- Objetivo 7. Energía asequible y no contaminante. Objetivo que la empresa ha ido desarrollando con inversiones a lo largo de los últimos años. VTC 1 y VTC 2, dos instalaciones fotovoltaicas para el autoconsumo que ha permitido reducir las emisiones en

CO2 en el año 2022 un total de 23,847 Tn y en 2023 un total de 61,710 Tn. Hemos conseguido ser autosuficientes en la generación de energía eléctrica consumida en un 13,60% en 2022 y un 26,88% en 2023.



- Objetivo 8. Trabajo Decente y Crecimiento económico: entre las diferentes acciones propuestas se apuesta, por ejemplo, por la difusión y concienciación en La Ley del informante y el canal de denuncias, así como en derechos humanos.



- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades: a través de la concienciación de todos los grupos de interés de los diferentes proyectos ligados a los ODS de acción humanitaria, así como el establecimiento de diferentes protocolos que permitan reducir al máximo las situaciones de discriminación que puedan darse

en la actividad empresarial.



- Objetivo 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles: a través de la puesta en marcha de acciones que permitan reducir el consumo de energía en todas las instalaciones.



- Objetivo 12. Promoción y consumo responsables. Acciones y medidas de consumo y económica circular en subproductos como son materiales reutilizables, embalajes, útiles de transporte, madera, etc.



- Objetivo 13. Acción por el clima. Practicas beneficiosas en materia climática, con acciones e inversiones en sistema de climatización más eficientes, reduciendo emisiones efecto invernadero como son instalaciones de sistemas de evaporativos frente a sistemas de refrigeración con necesidad de gases, o recursos fósiles. Reducir y estudiar rutas y cambios en los sistemas de entregas, planificando los envíos en sistemas eficientes y de aprovechamiento de cargas.



- Objetivo 16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: mediante la actualización y difusión del Código Ético y de Conducta de MCARDIEL, así como el establecimiento de canales de comunicación que permiten conocer y poner en marcha acciones correctivas ante situaciones de desigualdad o injusticia.

CRITERIO 2: CLIENTES

MCARDIEL es una organización con una clara orientación al cliente y objetivos, basada en la plena satisfacción de sus necesidades, desde la innovación, la flexibilidad, la adaptación al cambio, la excelencia y la mejora continua como guías de actuación fundamental.

A. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

El mejor indicador que la compañía tiene para estudiar la satisfacción al cliente es su sistema de gestión de la calidad, cuyos objetivos fundamentales se basan en medidas orientadas a la consecución de los resultados y satisfacción del cliente.

Nuestro Departamento de Calidad, quien reporta mensualmente al resto de departamentos toda la información relativa a los requerimientos de calidad que se consideran indispensables para el desarrollo óptimo de los proyectos, es quien evalúa la satisfacción al cliente. Una vez transmitida la información, se preparan indicadores de instrucción que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento de tales requisitos. Los indicadores sirven como base de evaluación de las acciones llevadas a cabo. Si los indicadores obtienen resultados positivos, se define la conformidad con los requisitos establecidos por los clientes. Ante situaciones de no conformidad, la empresa aplica los procesos y procedimientos de trabajo necesarios, integrados en su sistema de gestión y de calidad, ofreciendo información y acciones de mejora.

B. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Desde el área de Desarrollo y Oficina Técnica, se proporciona un servicio completo a los colaboradores en lo relativo al diseño e innovación de los productos.

La trayectoria comienza desde que se recibe, por parte del cliente, la comunicación de unas necesidades relativas al tipo de producto específico que caracteriza la actividad empresarial.

Una vez recibida dicha demanda, el equipo de investigación y desarrollo lleva a cabo un primer diseño del producto, ofreciendo un proceso de verificación interna y mejora de producto, que será trasladado al cliente para su conocimiento y acciones que puedan ser necesarias incorporar al producto o servicio.

C. CALIDAD DEL SERVICIO

Todo el sistema de gestión de calidad implantado en MCARDIEL, forma parte de las bases centrales en las que opera la organización. La política de calidad es elaborada por la Dirección para establecer las principales bases del sistema de gestión de calidad. Los principales objetivos que se persiguen es conseguir la

satisfacción del cliente cumpliendo los requisitos de calidad y sostenibilidad del negocio. La política de calidad es comunicada y revisada anualmente por el equipo directivo y departamento de calidad.

Además de las auditorías internas y externas, existen una serie de acciones que permiten mantener un control periódico de que las producciones cumplen con los requerimientos de calidad que han sido especificados por el cliente. Ante una situación de reclamaciones, como ocurre en los resultados “no conforme” de las evaluaciones de satisfacción del cliente, se define un Plan de Acción que es enviado a cliente y comunicado, de forma interna, a todos los departamentos que intervienen en la producción directa de nuestros productos.

Los planes de acción están compuestos por acciones formativas a los empleados, avisos y alertas de calidad en los puestos, recordatorios de los mismos de forma periódica y medidas de control visual.

Se especifican además periodos de seguimiento como forma de evaluación del Plan de Acción y se comprometen en dicho seguimiento a todos los departamentos intervinientes.

D. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

Como se podrá comprobar a lo largo de esta memoria, la comunicación clara y directa forma parte de la base de la actividad industrial de MCARDIEL. Es por ello, por lo que se mantiene una comunicación constante y periódica con los clientes, tanto para conocer la valoración del producto ofertado como para informar acerca de las medidas establecidas como propuestas de mejora ante posibles incidencias y/o reclamaciones.

CRITERIO 3: PERSONAS

El activo principal de MCARDIEL son sus profesionales, la parte social y grupo de personas que lo componen. Por tanto, gran parte de las actuaciones y de los compromisos van dirigidos hacia el respeto de los derechos humanos universales y la defensa y mejora de las condiciones laborales.

MCARDIEL proporciona a su plantilla un empleo digno, proporcionando estabilidad en sus contrataciones, ofreciendo condiciones económicas acordes al mercado, salarios competitivos y apostando tanto por la formación continua y el crecimiento profesional de su personal, así como por la minimización al máximo posible de los posibles conflictos de intereses entre ambas partes, aplicando medidas de conciliación personal, familiar y laboral (ej. rotación de turnos, flexibilidad horaria, bolsa de horas, permisos recuperables, asuntos propios, etc.)

La igualdad de oportunidades en todas las áreas, sancionando cualquier falta de respeto hacia los derechos humanos y discriminación, así como cualquier situación de acoso que pudiera producirse.

La plantilla dispone de información sobre las normativas básicas internas, el código ético aplicable a toda la plantilla y colaboradores, así como las medidas de sanción en caso de incumplimiento.

Además, se trabaja firmemente en asegurar la salud y seguridad de los trabajadores, realizando valoraciones del puesto de trabajo, así como la evaluación y mejora de los equipos de protección individual y colectiva, con inversiones y desarrollo de nuevos productos y servicios.

Finalmente, cabe mencionar que, entre los nuevos compromisos establecidos, la organización ha establecido un Plan de Igualdad que ha sido presentado en 2022 y que aplica los periodos comprendidos entre 2022 – 2026. Y del que se han ido produciendo las correspondientes reuniones de seguimientos y medidas a implementar.

A. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Las medidas en materia de satisfacción de la plantilla, se llevan a cabo, de forma anual o bianual, encuestas de satisfacción y de clima laboral, donde se preguntan aspectos relacionados con la comunicación, ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, formación, puntos fuertes y débiles, aspectos de mejora, condiciones salariales, etc. Eso sirve para una vez analizadas y evaluadas las encuestas, se estudien propuestas y mejoras o cambios que permitan enfocarse en puntos de interés comunes y de mejora colectiva.

Para poder mejorar aspectos de la encuesta se ha implementado un nuevo portal del empleado y canal de comunicación, con el objetivo de unificar procesos y sistemas de trabajo y documentación.

Además, para favorecer y mejorar el clima laboral, ha creado un canal de comunicación confidencial, con el objetivo de favorecer la confianza de los empleados ante la necesidad de transmitir sugerencias y reclamaciones y/o denunciar alguna situación de incumplimiento de dicho código. Entre las acciones que se llevan a cabo de forma anual, se encuentra la elaboración de un plan de formación en el que cada departamento comunica sus necesidades formativas y se planifican a lo largo del ejercicio con el objetivo de mejorar las competencias y habilidades profesionales de nuestros trabajadores. Finalmente, todos los empleados de MCARDIEL son conocedores del Código Ético/Conducta que regula la organización y que es transmitido por distintas vías con la intencionalidad de generar un ambiente laboral positivo y equitativo para todos los empleados.

B. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En MCARDIEL se apuesta por el respeto y la defensa de los Derechos Humanos Universales, que son inherentes a todas las personas, independientemente de su nacionalidad u origen étnico, edad, sexo, ideología, religión, idioma o cualquier otra condición personal, física o social, así como la igualdad de oportunidades. La organización comprende el valor y la importancia del respeto de estos Derechos, siendo su cumplimiento el requisito mínimo e imprescindible para el mantenimiento de la integridad humana. Por lo tanto, entendemos que no solo basta con respetar la normativa, sino que es necesario abogar y trabajar de forma diaria en asegurar su cumplimiento. En esta línea, en nuestra Política en Materia de Derechos Humanos y Laborales se informa de que: - Se evitará y sancionará todo tipo de conducta discriminatoria, así como toda forma de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

Se actúa acorde al principio de igualdad, respetando en todo momento la diversidad y sancionando la discriminación.

Se fomenta y protege el empleo digno, manteniendo un respeto minucioso sobre el derecho de los trabajadores a no ser víctimas de cualquier situación de esclavitud moderna.

Se prohíbe el trabajo infantil y de menores. Las políticas internas de la organización están elaboradas hacia una igualdad de trato entre hombres y mujeres, estableciendo una comunicación clara y transparente en las oportunidades de empleo, crecimiento profesional, retribuciones salariales y posibilidades de promociones internas.

Se ha llevado a cabo la implementación de un Plan de Igualdad, basado en el diagnóstico de la situación actual y en la puesta en marcha de acciones que permitan avanzar de forma progresiva, sensibilizando y formando a los trabajadores y colaboradores en una cultura igualitaria. Como ejemplo de las acciones propuestas se encuentran la formación a los empleados en temas de igualdad de género, evaluación de los procesos de selección y contratación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, promover las oportunidades de promoción procurando principios de valoración objetiva, entre otros. La política interna es transmitida y definida en el proceso de acogida de los nuevos empleados, además de transmitirse y recordarse de forma periódica.

C. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Dentro del Plan de Igualdad que se ha elaborado, y con relación a las medidas de conciliación laboral y familiar, se establecen dos principales acciones, por un lado, comunicar a toda la plantilla los derechos de conciliación de los que disponen actualmente y, por otro lado, la revisión de los mismos para su posible ampliación.

Entre las medidas de conciliación de las que se disponen actualmente, se encuentra la flexibilidad horaria, las posibilidades de rotación de turnos y la existencia de una bolsa de horas que permite a los trabajadores compensar en días libres en función de sus intereses y necesidades. La flexibilidad en el disfrute del periodo de lactancia.

D. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Como se ha mencionado anteriormente, se elabora un Plan de Formación Anual que recoge todas las necesidades formativas de cada departamento. Dicho Plan Formativo está compuesto tanto por entidades formativas externas como acciones formativas internas. En ambos casos, se recoge y transmite la documentación necesaria para su registro y la posterior evaluación de la eficacia formativa.

Además, se potencia el crecimiento profesional de nuestros trabajadores, fortaleciendo sus competencias y habilidades en su desempeño laboral, favoreciendo así tanto la correcta adaptación de los trabajadores a los respectivos puestos de trabajo como las posibilidades de promoción interna tanto horizontal como verticalmente, según las necesidades organizativas. En el primer caso, todos los trabajadores reciben una formación inicial en la que se les proporciona información general de la organización, de las pautas de actuación, las políticas internas, de las medidas de prevención y riesgo laboral y las funciones propias del puesto. Como ejemplo de promoción interna, en el presente ejercicio se creó un nuevo puesto en la estructura organizativa del departamento de producción. Dicha necesidad fue comunicada de forma pública para que todos los trabajadores conocieran la posibilidad de promoción interna del nuevo puesto, las funciones a desempeñar y los requisitos a cumplir para poder participar en el proceso de selección. Una vez que los candidatos fueron promocionados, han recibido formación en las diversas áreas organizativas que pudieran servir tanto de base como de mejora continua en su desempeño laboral (ej., formación en aspectos de calidad, de procesos, de logística, etc.) Por otra parte, una de las principales acciones que ha impulsado la organización este año es la colaboración con instituciones públicas para el favorecimiento de la generación de empleo en las localidades de alrededor y la incorporación al mercado laboral de los jóvenes recién titulados. Dando oportunidades de crecimiento al empleo joven, con el objetivo de desarrollar las competencias y habilidades necesarias.

E. SEGURIDAD Y SALUD

Una protección e interés adicional se centra en mejorar las condiciones laborales de la organización en materia de seguridad y salud de los empleados.

Para ello, existe un procedimiento de identificación de peligro y evaluación de posibles riesgos específico para cada puesto de trabajo. Además, junto con la identificación de dichos riesgos, se establecen medidas preventivas y se especifica el tipo de equipo de protección individual que cada trabajador está obligado a llevar según el puesto. Todas estas medidas son entregadas el primer día de incorporación a la organización, así como supervisadas de forma periódica por el área de Prevención de Riesgos Laborales, quien se encarga de velar por la utilización correcta y eficaz de dichos equipos preventivos. Además de estas medidas preventivas, se ponen en marcha acciones de prevención según las necesidades que vayan surgiendo a lo largo del ejercicio.

Otro ejemplo de prevención “estacional”, es la difusión medidas de actuación ante los posibles golpes de calor en los meses de verano y la mejora de los recursos destinados a disminuir la temperatura de la planta.

Todas las medidas preventivas van enlazadas con los resultados de los informes de absentismo y siniestralidad, persiguiendo el principal objetivo de mejorar el bienestar y la salud laboral de nuestros trabajadores.

Finalmente, se ha elaborado un Plan de Emergencia de la planta en los que se establecen las medidas de actuación y evacuación ante posibles situaciones de emergencia. En la evaluación de las necesidades ante situaciones de emergencia, se ha tenido en cuenta la importancia de que algunos trabajadores cuenten con formación en primeros auxilios, y se ha incluido dicha formación entre las necesidades formativas especificadas en el Plan de Formación Anual.

CRITERIO 4: PROVEEDORES

Para MCARDIEL es muy importante considerar los efectos positivos y negativos del impacto en el entorno social como consecuencia del desarrollo de su actividad empresarial. Es por ello, por lo que a través de un manual específico que se entrega a los proveedores, se establecen las bases para describir la metodología de relación entre MCARDIEL y sus proveedores, así como los requisitos del sistema de gestión de calidad que permite operar en la línea de beneficio mutuo y asegurando la disminución de riesgos para ambas partes y para el entorno.

A. COMPRAS RESPONSABLES

La estrategia organizativa parte de establecer una base de crecimiento y desarrollo sostenible asumiendo como principio básico el respeto y cuidado del Medio Ambiente y de la Calidad de nuestros servicio y entorno en el que opera. Para asegurar una compra responsable de las materias primas, los productos y servicios MCARDIEL se establecen acciones en las que se solicita a los proveedores que desarrollen, implementen y mejoren un sistema de gestión de calidad acorde a las metodologías propias de la organización. Para cada proveedor, en MCARDIEL se define un nivel mínimo aceptable del que deben de partir para el desarrollo de su sistema de gestión. Dicho nivel es la obtención de la certificación en ISO9001 para que ambas partes puedan progresar en la misma línea de actuación. La evaluación de los proveedores es continua, y anualmente se evalúa para conocer el nivel de calidad ofrecido.

B. CLASIFICACIÓN, EVALUACION Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Además de la certificación que se solicita a los proveedores como muestra de calidad, MCARDIEL realiza evaluaciones del desempeño de los proveedores basada en informaciones objetivas de calidad y de entregas. En esta evaluación, se valoran aspectos como:

- Conformidad del producto, proceso o servicio suministrado
- Inciencias leves o graves.
- Acciones correctivas.

INTEGRACIÓN DE LOS PROVEEDORES

Para MCARDIEL, una herramienta clave en la interacción con todos los grupos de interés de la cadena de valor, es la comunicación transparente y directa de todas las necesidades y expectativas que se definen en el marco de su interacción.

CRITERIO 5: SOCIAL

Para MCARDIEL es muy importante considerar los efectos positivos y negativos del impacto en el entorno social como consecuencia del desarrollo de su actividad empresarial. En los últimos años, la organización ha fomentado la participación y colaboración con las instituciones públicas de las localidades cercanas con el objetivo de fomentar el impacto positivo en diversas áreas sobre las que MCARDIEL pueda ejercer efecto. Uno de nuestros principales pasos hacia el compromiso social de la organización es la consecución, en cada ejercicio, del Sello RSA y la puesta en marcha de acciones que guían la actividad empresarial hacia los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

A. IMPACTO SOCIAL

Como se ha comentado anteriormente, para MCARDIEL el activo más importante y con más fuerza en la consecución de sus objetivos es el que componen sus trabajadores. Es por ello, por lo que se hace especial hincapié en todas aquellas gestiones relacionadas con el mejorar y desarrollar el bienestar de los trabajadores, dando prioridad a la generación de un empleo digno y un clima laboral favorable.

B. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

Entre las distintas acciones que se han llevado a cabo, cabe mencionar la generación de empleo digno tanto en la propia localidad donde se encuentra la organización como en las localidades de alrededor, favoreciendo así la reducción de los índices de paro en las zonas más apartadas de la capital aragonesa.

En 2023, se han elaborado convenios de participación con diferentes instituciones públicas de formación profesional que han permitido a sus alumnos, no solo la oportunidad de conocer la organización, si no también de formar parte de ella, comenzando con una colaboración de prácticas y continuando con un contrato indefinido.

Finalmente, cabe mencionar que en 2023 MCARDIEL lograba la consecución del Sello RSA, como empresa socialmente responsable con el

entorno natural y social y trabaja, actualmente, en la consecución del Sello RSA 2024.

C. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

Como bien se indica en el Código Ético de conducta y actividad empresarial, MCARDIEL se compromete firmemente en mantener una gestión clara y transparente de la información relativa a los aspectos financieros y relacionados con la situación real de la empresa. Es por ello, que la organización, como parte de su plan de acciones, asume la responsabilidad de mantener bajo control interno toda la documentación de los procesos y transacciones clave con el fin de que se registren y se comuniquen cuando corresponda, de forma precisa y acorde a la legislación vigente. Actualmente se trabaja en un sistema informático que facilite la accesibilidad y actualización de los trabajadores a la información relativa a todas nuestras políticas vigentes.

D. CANALES DE COMUNICACIÓN

En MCARDIEL existen varios canales de comunicación que permiten conocer las novedades y la información correspondiente que pueda resultar de interés para todos los trabajadores y colaboradores. En dichos canales de comunicación se informa sobre nuevos proyectos, nuevas iniciativas sociales, cambios en la organización y las acciones puestas en marcha relacionadas con el bienestar social de los trabajadores.

Se ha invertido este año 2024 en un nuevo sistema de gestión y comunicación para Recursos humanos, dotando de sistemas digitales de comunicación y documentación, para poder ofrecer un servicio responsable con el medio ambiente, reduciendo lo máximo posible el uso de papel.

CRITERIO 6: MEDIOAMBIENTAL

MCARDIEL, se compromete y responsabiliza de llevar a cabo su actividad empresarial bajo la normativa vigente con el objetivo de mantener un crecimiento organizacional basado tanto en el uso responsable de los recursos materiales, como en lograr la máxima reducción posible del impacto medioambiental de sus

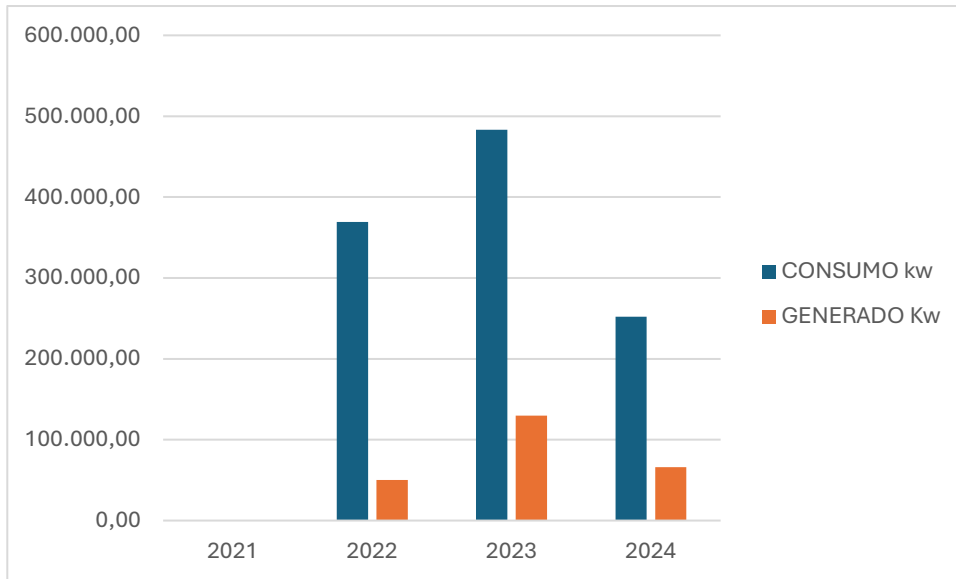
operaciones. La organización define y determina en su política medioambiental el marco de actuación para todos los grupos de interés, siendo la Dirección la responsable de la puesta en marcha de las distintas medidas que sean necesarias para contribuir a un desarrollo sostenible. En MCARDIEL se comprende que la responsabilidad medioambiental y de sostenibilidad implica actuar en conjunto con los diferentes grupos de interés en la adopción de medidas necesarias a lo largo de toda la cadena de valor que permitan contribuir a un desarrollo sostenible.

A. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

El sistema de gestión medioambiental comienza con una previa valoración de aquellos aspectos ambientales sobre los que se considera que la organización ejerce efecto. Tras esta primera valoración, se determinan unos objetivos anuales que guían la actividad empresarial, desde el cumplimiento de los requisitos legales establecidos. Dichos objetivos son objeto de revisiones periódicas, estableciendo así un seguimiento de las buenas prácticas que impulsen a la organización hacia una mejora constante y progresiva hacia un desarrollo sostenible. Teniendo en cuenta la actividad industrial, las principales áreas medioambientales sobre las que se establecen planes de acción son:

- Control de emisiones: contribuyendo a la mitigación del cambio climático a través de la realización de controles rigurosos de las emisiones de las instalaciones, mejorando así la eficiencia energética de la actividad industrial.

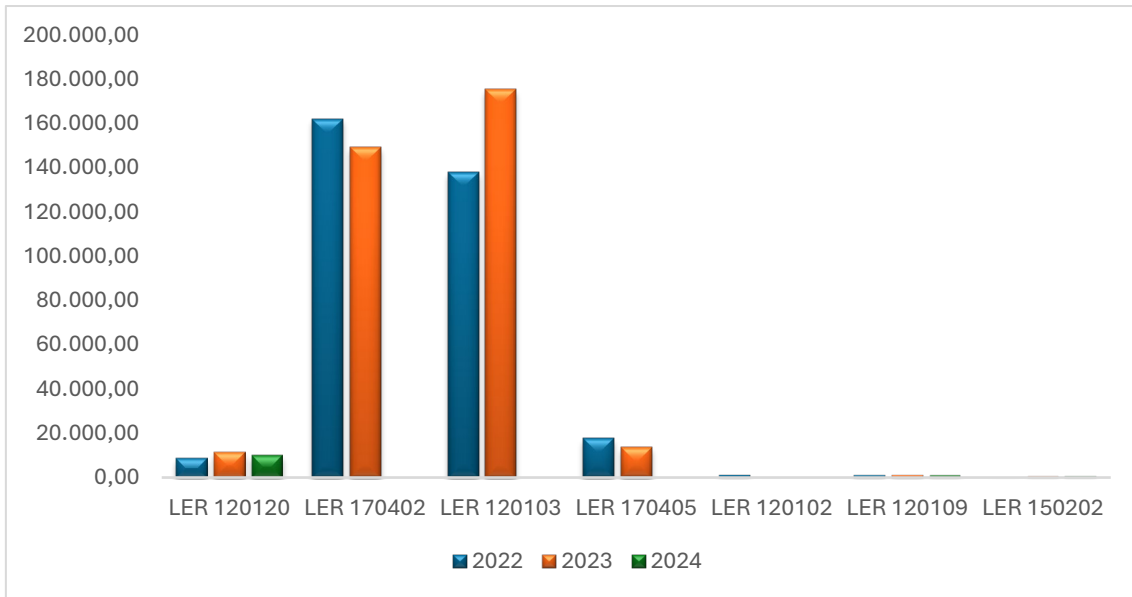
- Energías renovables: MCARDIEL apuesta por la mejora tecnológica que permita un desarrollo sostenible al favorecer una transición, cada vez mayor, hacia el uso de energías renovables. El compromiso de Grupo MCARDIEL es avanzar en la transición energética al reducir, de forma gradual y siguiendo unos objetivos, las emisiones derivadas de la actividad industrial.



- Eficiencia en el consumo de agua; MCARDIEL otorga gran importancia a la necesidad de reducir el consumo de este recurso y los impactos que puedan generar sobre él los vertidos de las diferentes operaciones; Por ello, se establecen medidas de control que permitan reducir el consumo excesivo de agua y la correcta gestión de los residuos vertidos.

- Gestión de residuos; se realizan estudios de prevención y se establecen medidas de actuación con el objetivo de reducir el volumen de residuos generados. Además, se identifican aquellos residuos que puedan reutilizarse, adoptando las medidas adecuadas para la entrega de ellos mismos a las empresas autorizadas. Finalmente, como parte de esta gestión se facilitan los medios necesarios para una correcta gestión de reciclaje de las materias primas. En el caso de residuos que no puedan reutilizarse y requieran de una gestión específica, se procede a la entrega de los mismos a vertederos autorizados teniendo en cuenta su tipología.

Datos donde se muestra el total de toneladas gestionadas anualmente por cada tipo de residuo.



- Sustancias químicas; En relación a este tipo de sustancias, como parte del sistema de gestión se encuentra la clara identificación de las mismas y la correcta formación en su uso y gestión a todos los usuarios que puedan verse implicados en su manipulación. Apoyados con nuestros colaboradores y suministradores de productos, centralizando este tipo de materiales en un solo proveedor, con el objetivo de generar confianza y control sobre los mismos.

- Emisión de Ruido: MCARDIEL se compromete a tener en sus instalaciones un control de las emisiones de ruido respetando la normativa vigente y apostando por la seguridad de sus colaboradores, realizando un control de emisión de ruido de forma anual. Aportando medidas complementarias para la mitigación o reducción en la exposición a este riesgo.

- Biodiversidad: Grupo MCARDIEL reconoce la importancia de la protección de la biodiversidad en las zonas de actuación y alrededores en los que se desarrolla la actividad productiva, como principal elemento de soporte de la disponibilidad de aire limpio, agua, calidad del suelo y, en general, de los recursos necesarios e indispensables para el desarrollo de la vida.

- Evaluación Ecovadis. MCARDIEL viene trabajando en el sello Ecovadis los últimos 3 años, dotando de una dimensión adicional a nuestro compromiso y

seguimiento en materia medioambienta, con indicadores claros donde poder desarrollar políticas y procesos de mejora.

Se muestra nuestra evaluación actual, dentro de los objetivos de la empresa se espera alcanzar el percentil 50 en los próximos 2 años, así como poder evaluar nuestro índice de GEI próximamente.



B. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Una muestra de la implicación de MCARDIEL en relación a la concienciación sobre la importancia que puede tener la colaboración de todas las industrias frente al cambio climático es la elaboración de la Política Medioambiental en la que se pone de manifiesto los planes de acción citados anteriormente y su conocimiento a todos los grupos de interés. Como parte de dicha comunicación, se encuentra dar una formación de Buenas Prácticas Medioambientales en el primer día de todos los nuevos integrantes de la organización. En esta formación se informa a la plantilla sobre:

- Generalidades: el orden metodológico en la gestión de recursos siempre debe ser: reducir, reutilizar y reciclar. Entendiendo así que cuanto mayor sea la reducción, mayor será el ahorro de costes. Colocación de contenedores de residuos por tipo de producto, gestión integral de residuos por empresas colaboradoras, etc.

- Consumo del agua: Se promueve un uso racional del agua en todas las instalaciones y se recomienda a los trabajadores que, en caso de detectar un

funcionamiento incorrecto, sea comunicado al departamento responsable para que pueda adoptar las medidas pertinentes.

- Equipos ofimáticos: se recomienda configurar, en los sistemas informáticos que sea posible, el sistema de ahorro “Energy Star” y mantener una gestión responsable de los mismos, especialmente durante los fines de semana y en periodo vacacional (apagando todos aquellos equipos que no sean necesarios).

- Uso de la iluminación y sistemas de climatización responsable; utilizar los dispositivos solo cuando sea necesario e intentando aprovechar el máximo posible la regulación natural de la temperatura y de luz. Con sensores automáticos y domóticas para la reducción del consumo y emisiones.

C. GESTIÓN AMBIENTAL

Relacionado con las estrategias desarrolladas anteriormente, se encuentra la colaboración constante con las empresas certificadas en el tratamiento y gestión de residuos. Además, MCARDIEL cuenta como ya se ha indicado anteriormente, en su evaluación Ecovadis.

D. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Para MCARDIEL, tener una comunicación clara y transparente (interna y externamente) es una base primordial en la gestión medioambiental. Como parte de la comunicación interna se encuentra el desarrollo de planes de formación a toda la plantilla, así como la publicación de avisos y el recuerdo de normas y medidas en las instalaciones. Los medios de comunicación pueden ser tanto escritos, ayudas visuales y/o transmitidos telemáticamente.

En cuanto a las comunicaciones externas, MCARDIEL se compromete a transmitir tanto a clientes como proveedores la política de gestión medioambiental que guía las actuaciones en la organización.

En La Puebla de Alfinden a 24 de septiembre de 2024.-



MC MECANIZADOS CARDIEL



MECANIZACIONES . UTILLAJES . MÁQUINAS . ALES