



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2023

ÍNDICE

- 1. CARTA DE DIRECCIÓN**
- 2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN**
- 3. GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS MATERIALES**
- 4. INFORMACIÓN CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**
- 5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**
- 6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**
- 7. SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE**
- 8. SOBRE ESTE INFORME**



1. CARTA DE DIRECCIÓN

Estimados amigos,

Es para mí un placer compartir con vosotros un nuevo Informe de Sostenibilidad de CEFA, que incluye nuestros avances hasta el año actual y los nuevos retos que nos planteamos para el futuro.

CEFA es una empresa industrial que investiga, desarrolla y produce, mayoritariamente para el sector del automóvil, con presencia global, componentes plásticos y módulos asociados, aplicando tecnologías de vanguardia, diferenciándose por su innovación, flexibilidad y experiencia, con personas comprometidas con la empresa y la sociedad, trabajando en equipo y con competitividad. Nuestra visión es convertirnos en un referente internacional como proveedor de confianza de sistemas interiores en el ámbito de la movilidad, distinguido por su capacidad de anticipar soluciones innovadoras y sostenibles que generen valor a las necesidades del cliente.

Para andar este camino CEFA cuenta con un equipo de personas altamente profesionales, que trabajan de forma ágil y dinámica, adaptándose de forma proactiva a los continuos cambios de nuestro entorno para dar al cliente el mayor estándar en calidad, servicio y precio. Y la cohesión en este gran equipo se ha conseguido a base de poner en valor a las personas, entendiendo la organización como una gran familia.

Y precisamente por este motivo, en el contexto de incertidumbre y transformación profunda del sector de la automoción y la movilidad, en CEFA está resultando fundamental esta cultura organizativa. Al cuidar de las personas que aquí trabajan se refuerza el pilar principal que éstas significan en nuestra empresa, y que hacen que nuestra Compañía supere con éxito las diferentes situaciones a las que se enfrenta.

Por ello, en CEFA en todo momento hemos continuado avanzando nuestras políticas encaminadas al desarrollo de los profesionales que colaboran con nosotros además de llevar a cabo diversidad de iniciativas internas orientadas a reforzar nuestra cohesión. Y en cuanto a nuestro entorno social, CEFA sigue consolidando su relación con la comunidad a través de continuas actuaciones solidarias, participativas, etc. Todo ello demuestra que aun en las situaciones más complicadas no sólo resulta posible sino además imprescindible reforzar esta vocación de velar por nuestros empleados y nuestra sociedad.

Sin más, espero que disfrutéis con la lectura de este Informe de Sostenibilidad. Un saludo



Jorge Blanchard Félez



2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Historia de CELULOSA FABRIL, S.A.

La historia de esta compañía aragonesa es una historia de un viaje de negocios de la familia Blanchard. Paso a paso, generación tras generación, hito a hito, hemos crecido de manera constante, y hoy nos hemos convertido en uno de los referentes más importantes de la industria del automóvil.

1946

CEFA comienza su etapa industrial en 1946 de la mano de su fundador Eduardo Blanchard. Comienza siendo una pequeña fábrica de 300 m² en la que empezó fabricando cápsulas de celulosa para el cierre de botellas por el procedimiento de viscosa. Con los años, se empezaron a fabricar otros productos.

1955

Nueve años después, Eduardo Blanchard adquirió un terreno de 11.500 m², en el barrio de Montemolín de Zaragoza, donde se construyó una nave de 1.800 m² y un edificio de 30 viviendas para los trabajadores de CEFA.

1960

CEFA se afianza en el sector de automoción y electrodomésticos e introduce la tecnología de soplado. A su vez desarrolla sus propias líneas de juguetes y menaje para el hogar, alcanzando gran difusión tanto en el mercado nacional como internacional.

1975

Se crea una unidad especializada en el embalaje de film alveolar: Embalajes Air Plastic, S.L.

1983

El continuo desarrollo los lleva a trasladarse a sus actuales instalaciones en el polígono de Malpica en Zaragoza.

1992

La evolución de los mercados hace que se elimine la línea de Menaje y se separe la división de Juguete en una nueva empresa: CEFA TOYS. Desde ese momento, la actividad de CEFA queda localizada exclusivamente en el sector de automoción.

1994

CEFA se asocia con el grupo Peguform, entrando éste a formar parte del accionariado de la empresa, favoreciendo la presencia a nivel mundial de los productos de la Compañía.

1997

Se vuelve al sector de electrodomésticos estableciendo un "shop in shop" en BSH-Balay para la fabricación y suministro directo a sus cadenas de montaje de cubas de lavadora. .

2011

Peguform entra a formar parte del grupo indio Samvardhana Motherson Group.

2012

Se crea la entidad Módulos Ribera Alta S.L.U. (MRA), la cual en la actualidad se dedica a la misma actividad que CEFA. .

HOY

Sigue trabajando mirando al futuro con optimismo, con una posición líder en el sector.



Modelo de negocio

CELULOSA FABRIL S.A, en adelante CEFA, es una empresa líder en el desarrollo y producción de componentes para la industria del automóvil basados fundamentalmente en la tecnología de inyección de materiales plásticos.

La excelencia en su gestión y en sus procesos productivos, así como la más avanzada tecnología fruto de años de inversiones la coloca en lo más alto en cuanto a complejidad de producto, materiales y acabados. Es por ello por lo que está consolidada en el suministro en grandes lotes (cientos de miles de piezas por año) a fabricantes de automóviles.

La organización centra su negocio en la industria del automóvil, ofreciendo una extensa gama de productos. El desarrollo de los mismos se lleva a cabo desde el concepto a la logística, trabajando de la mano con el cliente, personalizando sus productos. La organización del equipo en distintas áreas de trabajo permite dar soluciones eficaces, con un control total de los procesos, su círculo de valor es el siguiente:

- Concepto
- Diseño y CAE
- Validación y ensayos
- Moldes y equipos
- Producción
- Logística.

Las inversiones realizadas en la tecnología más puntera y en I+D+i, permite la fabricación de productos altamente competitivos y comprometidos con la sostenibilidad.

Los clientes de CEFA son los principales fabricantes de automóviles:



Instalaciones y medios técnicos

Las instalaciones de CEFA se ubican en el polígono industrial de Malpica donde dispone de un importante parque de máquinas de inyección, complementadas con avanzados equipos industriales.

CELULOSA FABRIL, S.A., CIF: A-50043298. Polígono Industrial Malpica, Calle E, Parcela 5, 50016, Zaragoza, España.

Dispone de las instalaciones y de los equipos necesarios para realizar sus productos en las mejores condiciones de calidad, coste y tiempo, que facilitan la excelencia en la gestión de la compañía.

CEFA establece su gobierno corporativo con el objetivo de proveer los recursos para proteger los intereses de la empresa y los accionistas, promocionando la creación de valor y el uso eficiente de los recursos, y asumiendo responsablemente las repercusiones de sus actividades con los Grupos de Interés.



Sistema de Gestión

CEFA gestiona su actividad por procesos, metodología que ha impulsado desde el convencimiento del cumplimiento con todos sus grupos de interés, alineados como no podía ser de otra manera con los postulados y requisitos de estándares, normas o modelos de reconocido prestigio, implantados en la compañía:

ISO 9001	Sistema de gestión de calidad.
IATF 16949	Sistemas de gestión de calidad: requerimientos específicos para la producción de automóviles y piezas de recambio.
ISO 14001	Sistema de gestión ambiental.

Valor económico generado y compartido

Producción anual de 14.280.852 de unidades

55.479.436€ en ingresos

154 empleados

59% del presupuesto invertido en
proveedores locales

45.156,22 € en tratamiento de residuos

51.135.433 € como valor económico distribuido

Productos y servicios. Cadena de valor

CEFA centra su negocio en completar toda la cadena de valor de pieza plástica, a partir de los requerimientos del cliente. Su actividad está enfocada principalmente en la industria del automóvil desarrollando sus productos de acuerdo a las siguientes familias:

- | |
|---|
| ✓ Panel de instrumentos y Consola Central |
| ✓ Paneles de puerta y revestimientos interiores |
| ✓ Aplicaciones Funcionales |
| ✓ Revestimientos Exteriores |

Panel de instrumentos y Consola Central

Se trata de soluciones técnicas y materiales alineados con las expectativas de cada Fabricante de Equipos Originales (OEM: Original Equipment Manufacturer), garantizando al usuario las mejores prestaciones en lo relativo a seguridad, aspecto y funcionalidad.

Entre las piezas de interiores que se producen están: panel instrumentos, guantera, carcasa columna dirección, tapa airbag, recubrimiento cuadro instrumentos, recubrimiento pantalla central, cubierta insonorizantes, consola central, caja portaobjetos, portavasos, revestimientos calefactores, conjuntos aireadores, conducto y rejilla, cojines, canales de aire, etc.



Paneles de puerta y revestimientos interiores

Se fabrican revestimientos de paneles interiores y maletero, molduras interiores (pilares, montantes, etc.) guarnecidos, revestimientos portón trasero, componentes para asientos, etc.

Confort y protección, folios, tejidos y molduras decorativas, con procesos flexibles que permitan su producción y gestión de acuerdo con todas las combinaciones imaginables.



Aplicaciones funcionales

CEFA elabora componentes invisibles para los usuarios finales pero fundamentales para garantizar todo lo que se exige del vehículo en el compartimento motor, en el habitáculo de pasajeros o en el compartimento de carga.

Entre los componentes que se producen están: envolvente de radiador y ventiladores, bandeja de batería y aislamiento térmicos, depósitos de vacío, tapas/tapones, depósitos de expansión/desgasificación, sistemas de admisión de aire a motor, depósitos de líquido de frenos y dirección asistida y soportes para componentes eléctricos.

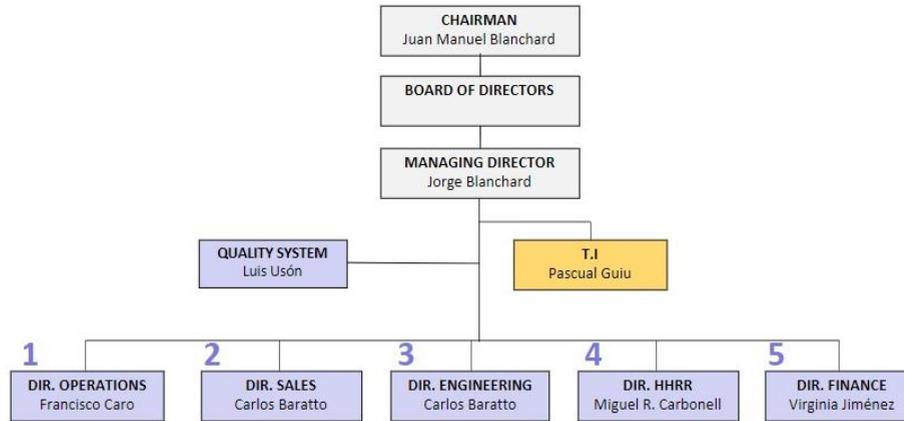


Revestimientos Exteriores

Combinando función y apariencia se realizan: deflectores de aire, revestimiento paso de rueda, rejilla entrada aire, estriberas molduras laterales y accesorios paragolpes.



CEFA establece su gobierno corporativo con el objetivo de proveer los recursos para proteger los intereses de la empresa y los accionistas, promocionando la creación de valor y el uso eficiente de los recursos, y asumiendo responsablemente las repercusiones de sus actividades con los Grupos de Interés. El organigrama es el siguiente:



En la actualidad, es la tercera generación de la familia Blanchard la que se encuentra al frente de la gestión de CEFA. Para que la organización perdure en las próximas generaciones, es fundamental aunar el carácter y los valores familiares con la máxima profesionalidad en la gestión.

Para ello, el presidente cuenta con una Junta Directiva, órgano ejecutivo de decisión y control, del que depende el Director General y el que gestiona a los Directores de Departamento, que lideran la organización, conforme a los compromisos adquiridos en la Visión y Valores, Estrategia y el Código de Conducta de la compañía.

Entre las funciones encomendadas a la Junta Directiva, en el ámbito Responsabilidad Social Corporativa se encuentran las siguientes:

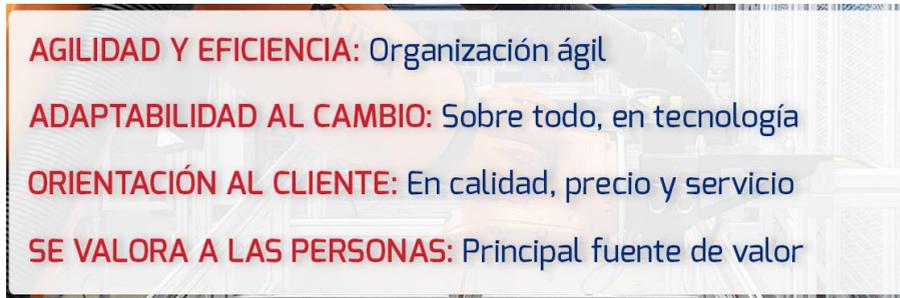
- Aprobar las acciones y compromisos de Responsabilidad Social Corporativa.
- Controlar y gestionar la aplicación de los requisitos establecidos en el Código Conducta.
- Asegurar el cumplimiento de las exigencias legales y normativas, así como el respeto a sus obligaciones y contratos.
- Establecer los objetivos, así como las directrices en el ámbito medioambiental, seguridad y salud.
- Establecer la identificación y modelo de relación con las partes interesadas.
- Comunicación de todas las actividades realizadas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

La Estrategia de CEFA se establece de acuerdo con la **Visión**, que se despliega en un objetivo claramente definido: **“Convertirse en un referente internacional como proveedor de confianza de sistemas interiores en el ámbito de la movilidad, distinguido por su capacidad de anticipar soluciones innovadoras y sostenibles que generen valor a las necesidades del cliente”**.

Para ello, la organización se apoya en:

- Política de Gestión de CEFA, que declara su compromiso y responsabilidad en el desarrollo y aplicación de una Política coherente de Gestión de Calidad Medio Ambiente, Mejora continua y Prevención de Riesgos laborales.
- Estrategia general,
- Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, RSC.

La estrategia se sustenta en los **Valores** corporativos, que inspiran las directrices y los principios básicos para con clientes, empleados, sociedad y medio ambiente.



2. Misión, Visión, Política y Objetivos

Misión

La Misión de una organización es su “razón de ser”, es decir, para qué existe, para qué está aquí.

La Misión constituye la esencia de nuestro trabajo, nos proporciona una identidad consistente, apunta al futuro (vs el por qué que apunta al pasado) y tiene carácter duradero.

<< CEFA es una empresa industrial que investiga, desarrolla y produce, mayoritariamente para el sector del automóvil, con presencia global, componentes plásticos y módulos asociados, aplicando tecnologías de vanguardia, diferenciándose por su innovación, flexibilidad y experiencia, con personas comprometidas con la empresa y la sociedad, trabajando en equipo y con competitividad, y velando por la aportación continua de valor para los Clientes, Accionistas, Empleados y la Sociedad >>

Visión

La Visión de una organización es el “estado deseado” que pretende alcanzar, es decir, la imagen de futuro, adónde se quiere llegar y cuándo.

La Visión marca nuestro rumbo hacia el futuro y ayuda a fijar metas que sirven de impulso al trabajo diario. Alcanzar la visión implica progreso y a veces requiere cambios significativos.

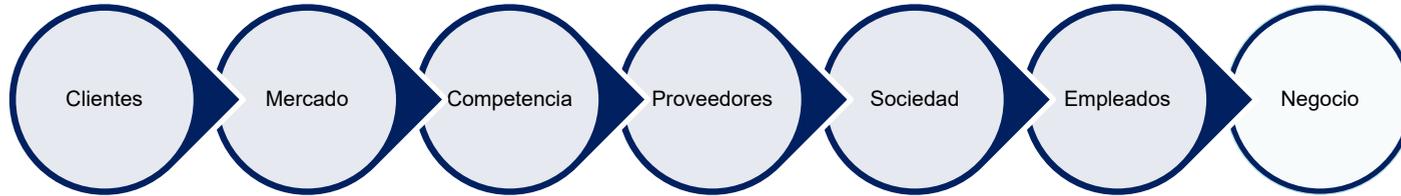
<< El objetivo de CEFA es el de convertirse en un referente internacional como proveedor de confianza de sistemas interiores en el ámbito de la movilidad, distinguido por su capacidad de anticipar soluciones innovadoras y sostenibles que generen valor a las necesidades del cliente >>

Política de Gestión

La Política rige conductas y actuaciones en el camino hacia la Visión, proporciona un marco de referencia para el establecimiento de objetivos, y está fundamentada en Valores (conjunto de normas, orientaciones, directrices o pautas de actuación).

La Dirección de CEFA declara su compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de todos los requisitos aplicables, en la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y en la mejora continua del Sistema de Gestión y su desempeño, mediante el desarrollo y aplicación de una Política que se fundamenta en los siguientes Valores para toda la organización:

Para elaborar la estrategia de CEFA, el Comité de Dirección se reúne una vez al año para definir los objetivos estratégicos, y posteriormente se realiza el seguimiento y revisión en las reuniones mensuales del Comité. Los factores que se tienen en cuenta son los siguientes:



Posteriormente se convocan los Focus Group de Planificación Estratégica donde se debate sobre estos factores estratégicos. Se forman cuatro grupos compuestos por perfiles mezclados, todos los integrantes con puestos senior o de responsabilidad en la organización. Los pasos que se dan en estos focus groups son:

- 1- Reunión por grupos donde se puntúa de 1-5 la relevancia de cada uno de los factores en función a su relación con la visión y a su necesidad de mejora. El objetivo final es ordenar estos factores según su importancia
- 2- Reunión de los 4 grupos para exponer los resultados del trabajo previo, llegando a la definición de los 5-6 factores más relevantes a tener en cuenta



Una vez se han identificado estos 5-6 factores relevantes, junto con el análisis de riesgos y oportunidades, se define la estrategia a seguir.

La dirección de CEFA gestiona los riesgos con la finalidad de proteger la continuidad a largo plazo de la Compañía.

Cada proceso analiza los riesgos y oportunidades que le afectan, considerando tanto el contexto interno como el externo en el que se desenvuelven. En caso de amenazas o debilidades detectadas en las que se considere un impacto alto en la eficacia de cada proceso, el responsable correspondiente define una acción de mejora que tiene seguimiento por parte de la dirección.

Esta evaluación se lleva a cabo por el Comité de Dirección. Cada departamento se rige por una serie de subprocesos para los que se analizan y detectan los riesgos.

La identificación de los riesgos para cada subproceso se realiza mediante una reunión con los propietarios e involucrados en el subproceso, considerando los siguientes elementos:

- A) Resultado de los Indicadores de eficacia y eficiencia del Subproceso del último año (tendencias, objetivos, comparaciones, etc.)
- B) No conformidades relacionadas con el Subproceso detectadas en auditorías del sistema, Subproceso o Producto del último año.
- C) Incidencias (devoluciones, reclamaciones, retrabajos, retrasos, sobrecostes, etc.) internos o externos directamente relacionadas con el subproceso ocurridas en el último año.
- D) Otros riesgos directamente relacionados con el subproceso no necesariamente ocurridos en el último año, pero con cierto grado de probabilidad de ocurrencia en el nuevo año o en circunstancias especiales.

Una vez se han identificado los riesgos de los subprocesos, se realiza la valoración de los mismos en base a su probabilidad de ocurrencia y al impacto que provocaría en el cliente.

De esta forma, se identifican los riesgos más significativos para la organización y se determinan acciones preventivas para paliarlos.

En CEFA se identifican riesgos estratégicos y riesgos operativos. Riesgos Estratégicos son todos aquellos riesgos que puedan derivarse de la evolución en conjunto de la industria en la que la compañía desarrolla su principal actividad, la industria del automóvil. En este punto cabe destacar que la evolución que pueda experimentar la industria del automóvil no necesariamente va a suponer siempre riesgos para CEFA, también puede suponer oportunidades.

Por otro lado, los riesgos operativos son todos aquellos que afectan a la cadena de suministro y pueden dificultar o impedir el suministro a clientes, por ejemplo, una avería en una máquina o caída del sistema informático. Si en el curso de las operaciones se detectara algún riesgo operacional no contemplado, se actualiza inmediatamente. Como se ha comentado, cada Riesgo Operacional significativo tiene definido su plan de contingencia. Estos planes se actualizan siempre que se identifica tal necesidad y además anualmente se hace una revisión formal de todos ellos por parte de los responsables.



3. GRUPOS DE INTERÉS Y ASPECTOS MATERIALES

Grupos de Interés

La identificación de los Grupos de Interés de CEFA se realiza con el objetivo de mantener un diálogo transparente, activo y permanente con ellos. La definición de los canales de relación para conocer y responder a sus necesidades y expectativas, y el compromiso con cada uno de ellos, se realiza a través de estrategias establecidas de acuerdo con la **Visión, la Política de Gestión y el Código Ético**. Se identifican las entidades, organizaciones y/o individuos que se incluyen dentro de cada Grupo de interés.



Canales de comunicación con los Grupos de Interés

Para facilitar el diálogo con los diferentes Grupos de Interés, existen diferentes canales de comunicación que aseguran el adecuado despliegue de la detección de las necesidades de los grupos de interés y el análisis de la información relevante del entorno externo que pueda afectar en el corto, medio y largo plazo a la Organización.

Los canales de comunicación identificados son los siguientes:

Comité de empresa	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones periódicas
Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones periódicas
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones informativas• Correos internos• Encuestas de clima laboral• Canal de CEFA TV• Portal del empleado• App Social Team Up
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• Visitas• Encuestas de satisfacción• Web• Documentación enviada• Presentaciones corporativas• Evaluaciones RSE• Evaluaciones de GEI
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones• Presentaciones corporativas• Requisitos de proveedor• Portal del proveedor
Sociedad	<ul style="list-style-type: none">• Web• Actividades sociales• Colaboración con distintas entidades
Medioambiente	<ul style="list-style-type: none">• Mantenimiento de la ISO 14001• Registro de Huella de Carbono
Organismos públicos	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones• Acuerdos, convenios...

Análisis de Materialidad

Para diseñar los contenidos del presente informe y seleccionar los aspectos más relevantes, CEFA llevó a cabo un Análisis de Materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más significativos sobre los que comunicar a sus Grupos de Interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

En 2023 se ha realizado el primer análisis de materialidad. La metodología está basada en identificar los aspectos relevantes para los Grupos de Interés, sobre los que establecer acciones y comunicar, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. El análisis, por tratarse de la primera vez, se realiza a través de la percepción de los líderes de la compañía.

En el ejercicio de 2023 se identificaron los siguientes temas materiales:

Nº	ASPECTO MATERIAL	Nº	ASPECTO MATERIAL
1	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO.	9	EMISIONES.
2	ESTRATEGIA.	10	EMPLEO.
3	GRUPOS DE INTERÉS.	11	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
4	DESEMPEÑO ECONÓMICO.	12	PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD.
5	PRESENCIA EN EL MERCADO.	13	PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE.
6	ANTICORRUPCIÓN.	14	POLÍTICA PÚBLICA.
7	ENERGÍA.	15	EXPANSIÓN EN NUEVOS MERCADOS.
8	AGUA.		



4. INFORMACIÓN CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Enfoque de gestión ambiental

CEFA tiene un área específica para el control y coordinación de toda la actividad medioambiental de la empresa. Entiende la sostenibilidad como el hecho de satisfacer las necesidades presentes, sin que ello comprometa las posibilidades de las futuras generaciones.

En la política de gestión, la protección del medio ambiente ocupa un lugar destacado, no sólo en cuanto al cuidado del entorno natural, sino en cuanto a la reducción del impacto provocado por la actividad empresarial a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos.

Por este motivo CEFA, tiene el compromiso de impulsar estrategias e iniciativas que permitan desarrollar los procesos de forma sostenible por medio de una serie de principios que resumimos a continuación:

- 1) La protección y conservación del medio ambiente como objetivo prioritario.
- 2) El cumplimiento de la legislación y reglamentación existente.
- 3) La promoción entre todos los empleados de la responsabilidad ambiental.
- 4) Mejora continua del desempeño ambiental.

De acuerdo con su compromiso con la sostenibilidad y lucha contra el cambio climático, CEFA:

- Invierte en formación, investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).
- Adopta métodos de producción más eficaces, evitando vertidos y emisiones.
- Minimiza residuos y facilita el reciclaje
- Desarrolla el talento necesario, atrayendo y reteniendo a los mejores recursos humanos.

El Sistema de Gestión Ambiental está certificado según la norma UNE-EN ISO 14001 desde el año 2012. Este sistema, ayuda a CEFA a controlar el grado de desarrollo para mejorar la efectividad de este y el desempeño ambiental.

Los resultados de este desempeño quedan registrados en un cuadro de mando “Datacard ambiental”, que permite realizar un adecuado seguimiento y establecer las acciones oportunas cuando es necesario. Los indicadores controlados son los siguientes:

- Consumos de materias primas, energía y recursos naturales
- Calidad de las aguas residuales
- Nivel de ruido exterior
- Emisiones procedentes de focos potencialmente contaminantes
- Cantidad de residuos generados



Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.

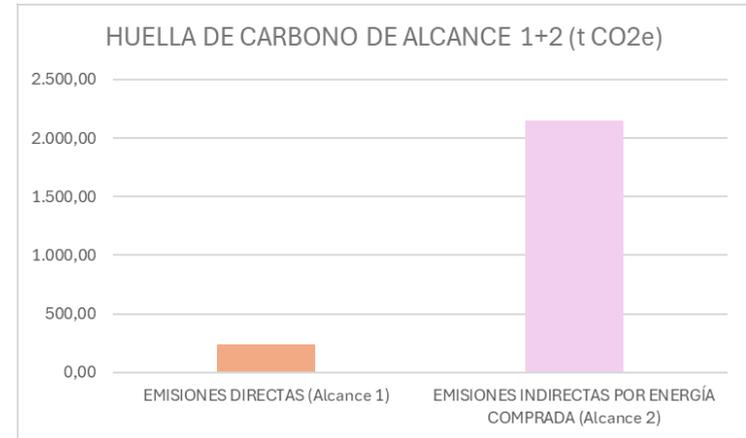
Conscientes del impacto que tienen todas las emisiones de gases de efecto invernadero en la reducción de la capa de ozono, en CEFA se ha calculado el alcance 1 de la huella de carbono desde el año 2019. Los resultados obtenidos hasta el año 2023 son los siguientes:

HUELLA DE CARBONO ALCANCE 1					
	2019	2020	2021	2022	2023
Emisiones directas brutas de Gases de Efecto invernadero de alcance 1 en toneladas métricas de CO2 equivalente	107,8	259,79	386,49	396,39	227,96
Gases incluidos en el cálculo (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3)	CO2 y HFC	TODOS	TODOS	TODOS	TODOS

En 2023, por primera vez, se ha llevado a cabo la medición de la huella de carbono a través de la aplicación del Ministerio de Medio Ambiente del Gobierno de España para la Transición Ecológica, alcances 1 y 2.

El resultado es el siguiente:

	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS (Alcance 1)	227,96
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA (Alcance 2)	2.137,44
TOTAL	2.365,40



Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.

Además del cálculo de la huella de Carbono, CEFA ha desarrollado otras medidas para compensar o reducir las emisiones de carbono a la atmósfera:

- De manera mensual, se recogen los datos para el cálculo de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero, con el objetivo de realizar el posterior inventario de los mismos.
- Desde el año 2021, CEFA está inscrita en el Registro de Huella de Carbono de la Oficina Española de Cambio Climático.
- Se realizan auditorías de Eficiencia Energética, en cumplimiento del Real Decreto 56/2016, del 12 de febrero, cada cuatro años, siendo el Alcance de estas el análisis integral del total de consumos, tanto térmicos como eléctricos, así como de los procesos, sistemas y equipos que posee la organización. Además, se incluye el transporte en los casos en los que resulte de aplicación, distinguiendo entre transporte interno (transporte dentro de las instalaciones) y externo (transporte de entrada y salida de mercancías).
- Dependiendo de los resultados de la auditoría, se establecen las medidas correctoras correspondientes, así como las oportunidades de mejora continua detectadas.



Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

CEFA establece un marco de medidas de control y seguimiento para asegurar el cumplimiento de la legislación relativa a emisiones atmosféricas, contaminación lumínica y ruido ambiental, no siendo relevante al encontrarse dentro de los límites legales.

Recursos dedicados a prevenir la contaminación y los riesgos ambientales.

Durante el año 2023 el coste por la gestión de residuos de CEFA ascendió a 45.156€, siendo la evolución de este coste a lo largo de los últimos tres años, la siguiente:

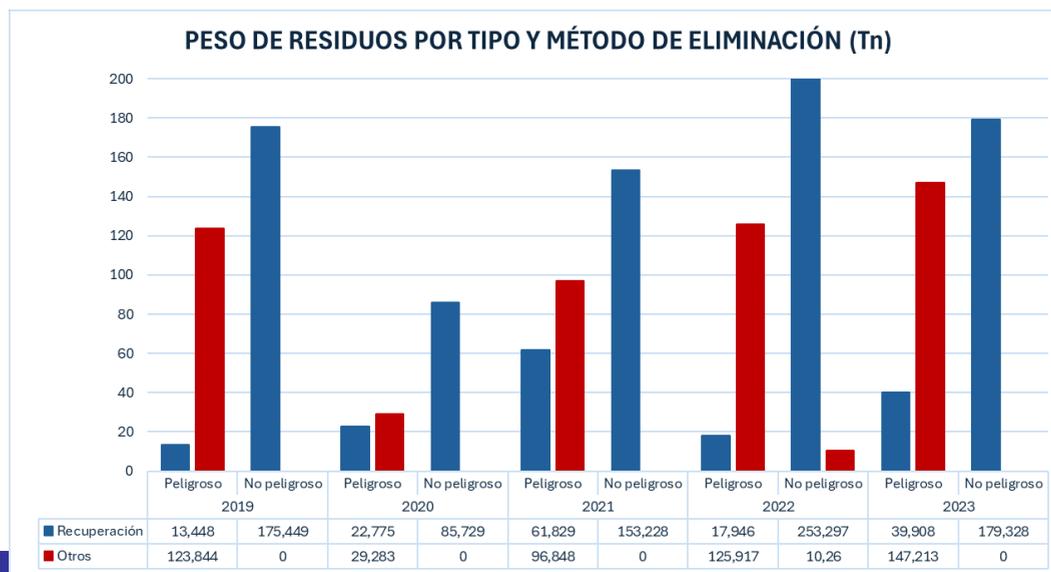
COSTE DEL TRATAMIENTO DE RESIDUOS				
2019	2020	2021	2022	2023
53.936,98 €	85.842,72 €	64.316,58 €	40.237 €	45.156 €

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

El Sistema de Gestión Ambiental de CEFA promueve el consumo responsable, así como el cumplimiento de la legislación relativa a la gestión de residuos, y para ello, cuantifica y controla los residuos generados por la actividad, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos:

- Residuos no peligrosos con destino a gestor autorizado: se trata de residuos asimilables a residuos sólidos urbanos como consecuencia del funcionamiento general de la planta (restos orgánicos, etc.), así como otras fracciones derivadas del proceso productivo, como puede ser las piezas de acero, el cartón y el papel generado, o la chatarra metálica.
- Residuos peligrosos que se originan principalmente en el propio proceso productivo, así como en las tareas de mantenimiento de infraestructuras e instalaciones.

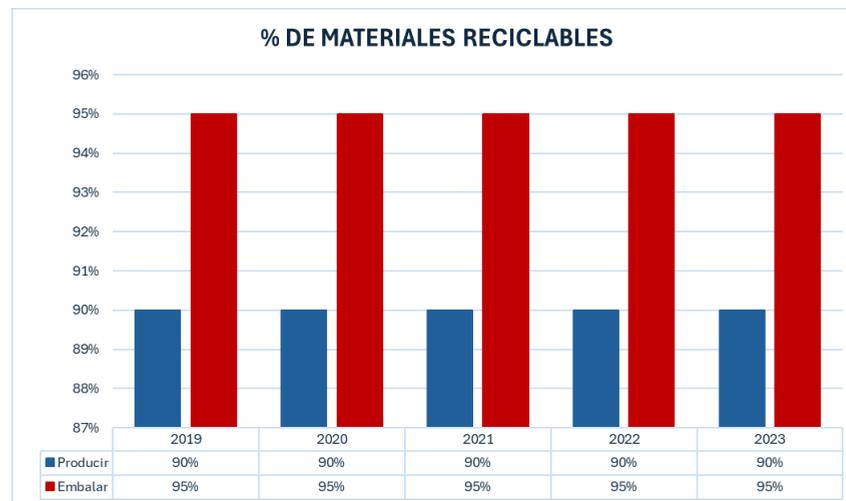
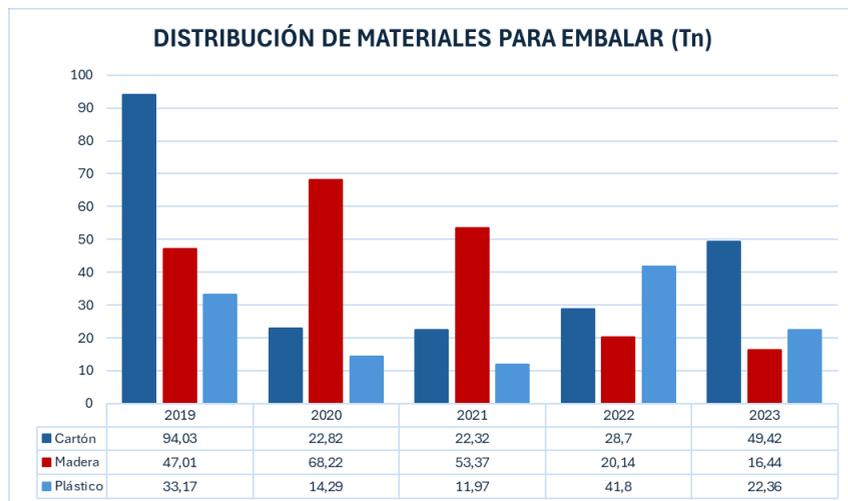
La gestión de la totalidad de los residuos sea cual sea su tipología, se realiza a través de gestores autorizados, previa firma de contrato de tratamiento correspondiente y comprobada toda la documentación pertinente conforme a la legislación vigente. Estos gestores, están especializados en la recuperación y valorización de Residuos industriales y otorgan valor a nuestros residuos considerándolos materias primas secundarias que pueden ser reintegrados nuevamente en el ciclo productivo. Buscan minimizar la cantidad de residuos que llegan a fase de eliminación, aplicando la Reducción, Reutilización, Valorización y Reciclaje con el objetivo final de conseguir el residuo cero, implantando así la Economía Circular.



Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

Desde CEFA ponemos nuestro empeño en reducir el uso de envases de un solo uso para el embalaje de producto final frente a la utilización de contenedores retornables, preferiblemente metálicos, o en su defecto, de Plástico (retornable). Siempre que el proceso y el cliente nos lo permite, optamos por el uso de envases retornables frente a los de un solo uso.

Además, debemos destacar que el principal residuo de CEFA es la granza plástica de pieza defectuosa o de pruebas fallidas, el cual se reutiliza siempre que es posible.



Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

CEFA dispone de diferentes espacios en la empresa para uso interno en las horas de almuerzo y comida, además tiene servicio de máquinas de vending que ofrece snacks y bebida.

No se informa de acciones para combatir el desperdicio de alimentos dado que ni la actividad ni la organización tienen impacto al respecto.

Uso sostenible de los recursos

CEFA realiza el seguimiento del consumo de recursos naturales y de materias primas como un fin en sí mismo, dentro de las directrices estratégicas y, por ende, de la gestión ambiental de la compañía.

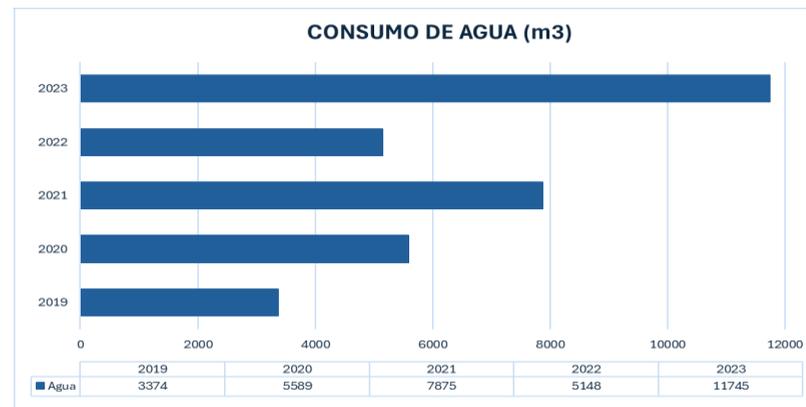
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El consumo de agua se realiza desde la red local de suministro en los diferentes emplazamientos donde se encuentra la actividad de la empresa.

El análisis pormenorizado de los puntos de consumo de agua se observa a través de los contadores de la instalación de suministro de agua que aportan los valores que se pueden observar en el gráfico de la derecha.

En 2023 se observa incremento del consumo de agua por dos razones significativas; la implantación de una nueva línea de pintura y la modificación de circuitos de refrigeración del agua del pozo, así como otros cambios, que han provocado su vaciado y llenado para la puesta en marcha.

No existe limitación en el uso de agua.



Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

La materia prima que más se consume en CEFA es el polipropileno (PP), y en menor cantidad, otros materiales: PVC, TPO, FIBRA DE VIDRIO, etc. El Scrap (piezas malas) generado en producción junto con las purgas/plastones y coladas (material sobrante de la inyección que se desecha), se segrega, se muele y posteriormente se reintroduce de nuevo al proceso. Favorecemos la adquisición de materia prima a granel y almacenamiento en silos, frente a la compra en sacos de OE de 25kg.

La cantidad de materiales utilizados para producir y embalar los principales productos es:

MATERIALES PARA PRODUCIR Y EMBALAR (Tn)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Producir	6167,18	3033,8	3040,85	3412,417	3038,15
Embalar	174,21	105,33	87,66	90,64	88,22

Consumo directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

Los consumos energéticos de CEFA se producen por medio de las siguientes fuentes de energía principalmente:

- Consumo de electricidad
- Consumo de gas natural

CEFA vela de manera constante por una gestión ambiental responsable, por el cumplimiento de requisitos ambientales y contractuales, así como de un enfoque preventivo en materia de riesgos ambientales.

Adicionalmente y de acuerdo con sus valores y principios, CEFA considera la eficiencia energética como parte integrante de la gestión de la empresa y gracias a la implantación de la normativa ISO 14001 de Sistemas de Gestión Ambiental, optimiza cada año el consumo de energía.

Todas las acciones van encaminadas a la optimización del proceso productivo, y esto pasa por la determinación e implantación de acciones encaminadas al control del consumo directo de energía.

La evolución del consumo energético de los últimos años ha sido el siguiente:

CONSUMO ENERGÉTICO					
	2019	2020	2021	2022	2023
Gas natural (Nm3)	137869,65	38339,82	137869,65	79403,34	201079,00
Electricidad (Mwh) totales	8313,63	8952,40	831,36	8834,21	8284,67

Desde sus inicios, CEFA ha apostado por la reducción del consumo energético, basado en la mejora de la eficiencia de sus procesos productivos. Asimismo, trabaja en las siguientes acciones:

- Optimización de sistemas de climatización (calefacción / aire acondicionado) y optimización de Sistema de iluminación.
- Aprovechamiento al máximo de la luz natural
- Consumo eléctrico a través de fuentes renovables.
- Realización de un mantenimiento preventivo de la maquinaria para ahorrar energía y mejorar la calidad en la fabricación.
- Control operacional de fugas de aire.

Las recomendaciones incluidas en las Buenas Prácticas Ambientales son las siguientes:

Equipos ofimáticos:

- ✓ Configurar los ordenadores en “ahorro de energía”.
- ✓ Elegir fondos oscuros para el escritorio; el consumo es alrededor del 25% inferior que el de uno blanco.
- ✓ Apagar el ordenador, impresoras y demás aparatos eléctricos una vez finalice la jornada de trabajo. Esta medida adquiere una mayor importancia en fines de semana y periodos vacacionales.

Áreas productivas:

- ✓ Apagar la iluminación cuando no vaya a ser necesaria durante un periodo largo de tiempo. No apagar y encender la iluminación con frecuencia, ya que el mayor consumo se realiza en el encendido.
- ✓ Limpiar asiduamente los sistemas de iluminación para mejorar su rendimiento.
- ✓ Desconectar los equipos de la toma de corriente durante periodos largos de no utilización.
- ✓ Ajustar la iluminación a las necesidades del puesto de trabajo, tanto en calidad como en intensidad.
- ✓ Usar los sistemas de climatización sólo cuando sea necesario.
- ✓ Controlar las fugas de aire comprimido. En caso de detección, avisar a mantenimiento.

Uso de la climatización:

- ✓ Usar estos dispositivos sólo cuando sea necesario. Siempre que sea posible, aprovechar la regulación natural de la temperatura.
- ✓ Apagar o minimizar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en los despachos o salas no ocupados: salas de reuniones vacías, fuera de las horas de trabajo,...
- ✓ Conocer adecuadamente cómo funcionan los sistemas de calefacción y refrigeración para maximizar la eficiencia de los equipos de climatización.
- ✓ Asegurarse de que las puertas y ventanas están cerradas mientras funcionan los equipos de climatización, para impedir pérdidas y derroche.

Uso de la iluminación:

- ✓ Aprovechar la iluminación natural.
- ✓ Asegurar una gestión apropiada de los tubos fluorescentes y bombillas, pues son residuos especiales.
- ✓ Apagar la iluminación cuando no vaya a ser necesaria durante un periodo largo de tiempo. No apagar y encender los tubos fluorescentes con frecuencia, ya que el mayor consumo se realiza en el encendido.
- ✓ Limpiar asiduamente los sistemas de iluminación para mejorar su rendimiento.

El Cambio Climático, tiene un espacio específico en la estrategia de CEFA y es por ello que, en el despliegue de la estrategia, aparece como un hito fundamental, la sostenibilidad y la acción por el clima. Para ello, establece el “cálculo de la huella de carbono”, que tiene como objetivo proporcionar información de las emisiones GEI de la Compañía y favorecer así que este impacto ambiental de la actividad pueda ser considerado y minimizado en la toma de decisiones empresariales.

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, uso de los bienes y servicios que produce

Alcance 1, emisiones directas de fuentes que son propiedad o están controladas :

- Consumo de gas natural
- Consumo de gasoil
- Recarga de gases fluorados

Alcance 2, emisiones indirectas asociadas a la electricidad:

- Consumo electricidad

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

CEFA impulsa acciones que mejoran la gestión ambiental del negocio y por ende del impacto en el cambio climático, aumentando así la eficiencia energética de instalaciones y procesos.

Se pueden enunciar las siguientes medidas adoptadas que están vigentes hasta la fecha:

1. Campañas de sensibilización hacia el comportamiento sostenible y la eficiencia energética, fomentando un consumo responsable y que los propios trabajadores aporten ideas que optimicen el aprovechamiento de la energía.
2. Actuaciones y planes hacia la eficiencia energética y utilización de energías renovables.
3. Gestión de residuos hacia el objetivo estratégico de la compañía “Cero vertedero”, buscando las opciones de tratamiento sostenible (reciclaje o valorización energética) se priorizan siempre opciones de reciclaje si están disponibles.
4. Fomento del uso del transporte comunitario.
5. Planificación y gestión sostenible de los recursos.
6. Auditoría energética

Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin

Las metas establecidas a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases efecto invernadero, se han definido en dos aspectos:

1. La mejora de la eficiencia energética.
2. La mejora de la eficiencia de los procesos productivos, trabajando por la reducción de chatarra (aprovechamiento de chapa).

A continuación, destacamos las más relevantes:

- ✓ Mejora eficiencia energética basado en:
 - Mejora en el plan de apagado de instalaciones durante fines de semana y periodos de cierre de planta.
- ✓ Mejora continua de los procesos productivos para reducir subproducto generado en las diferentes líneas de producción, reduciéndose la generación de residuos.
- ✓ Apuesta por la movilidad sostenible.
- ✓ Aumentar la tasa de reciclaje de la planta, disminuyendo en lo posible el porcentaje de residuos que van a vertedero.
- ✓ Reutilizar materiales obsoletos para otras aplicaciones.

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar e impactos causados en áreas protegidas

Por su actividad y localización, CEFA no realiza actividades u operaciones en áreas protegidas y por lo tanto, no desarrolla medidas al respecto.



5. INFORMACIÓN CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El capital humano es el principal potencial de CEFA.

La Dirección de Recursos Humanos diseña y promueve acciones encaminadas a potenciar la participación, el desempeño y el bienestar de las personas que componen la organización. El objetivo es responder, en las mejores condiciones posibles, a las expectativas de las personas trabajadoras, que es la base para la consecución de los objetivos y los retos de futuro de la compañía.

De acuerdo con el Código de Conducta, en CEFA es un objetivo universal, mantener un entorno laboral de respeto, libre de discriminación y acoso. Todo trabajador debe de ser tratado de manera justa y con respeto y dignidad, por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, reconociéndole sus conocimientos, capacidades, experiencia y desempeño.

Los procesos de selección de personal se realizan atendiendo a la igualdad de condiciones y la diversidad, es por ello que la edad, nacionalidad o el sexo, entre otros aspectos, nunca ha supuesto un inconveniente para la contratación. Además, la diversificación en la edad supone una mezcla de la experiencia y del aprendizaje que posibilita el desarrollo de la compañía y facilita que aflore el talento.



Empleo

De acuerdo con la política de recursos humanos, CEFA trabaja por ofrecer un empleo de calidad para todas las personas que componen la organización, a través de los siguientes pilares:

- Gestión del talento y actuación profesional. Formación y planes de carrera.
- Estabilidad y satisfacción con el trabajo.
- Implantación y seguimiento del Código de conducta.
- Igualdad, inclusión y compromiso.
- Fomento de estrategias activas de prevención en todos los puestos de trabajo.
- Sistemas de retribución sostenibles y legalmente adecuados.

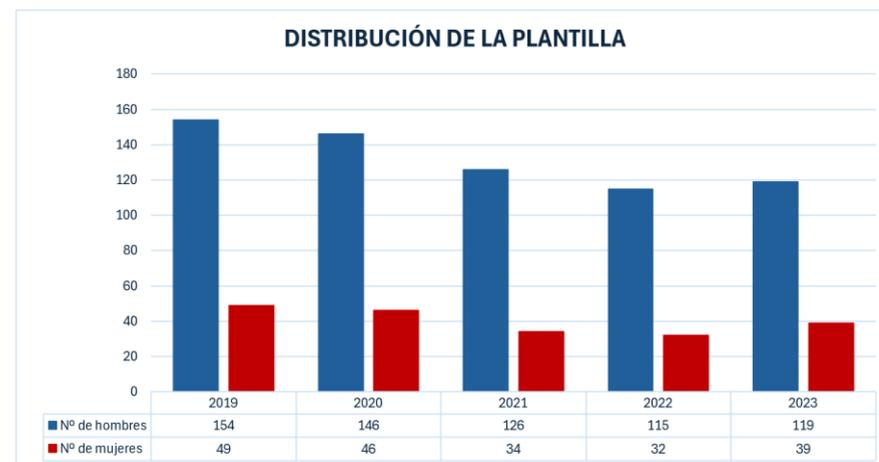
CEFA cree en el potencial del talento joven, y colabora con programas de captación y desarrollo de talento joven que permite tener una base sólida y tomar decisiones de promoción y crecimiento de nuestro capital humano.



Número total y distribución de empleados

El perfil de la plantilla de CEFA se establece de acuerdo con la siguiente información:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA					
	2019	2020	2021	2022	2023
Nº de hombres	154	146	126	115	119
Nº de mujeres	49	46	34	32	39

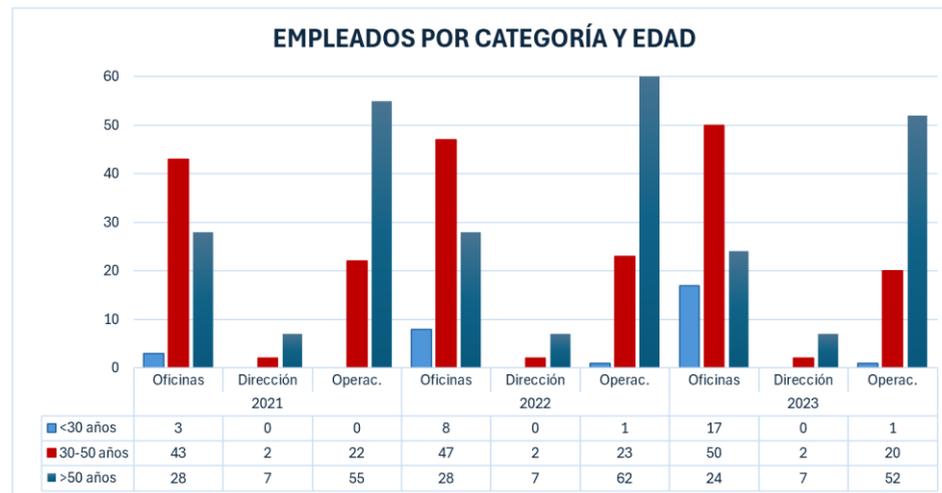
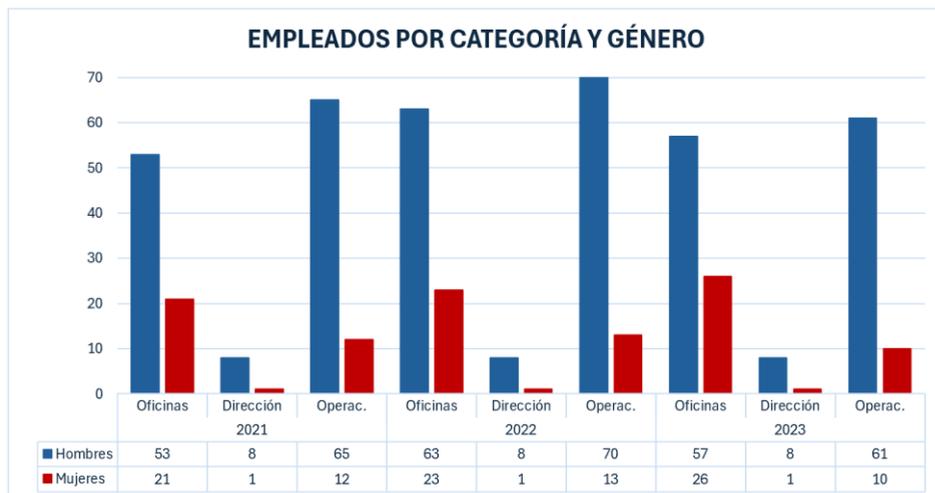


Número total y distribución de empleados

El equilibrio en la edad media de la plantilla es fundamental para toda organización que se precie. La mezcla entre veteranía y juventud, la experiencia y nuevos conocimientos, favorece el crecimiento personal y profesional que al final redundan en el desarrollo de la empresa.

CEFA en 2023 sigue apostando por el relevo generacional, la reducción de la media de edad y acompañado de una mejora en la cualificación de los trabajadores.

A nivel de categoría profesional la distribución de empleados por género y edad son las siguientes:



Contratos de trabajo. Número total y distribución en modalidades. Promedio anual por tipo de contrato.

CEFA, apuesta por la flexibilidad para ajustar la capacidad productiva a las exigencias y fluctuaciones de la demanda, al tiempo que mantiene el propósito por un empleo sostenido y sostenible. La distribución de las modalidades de contrato es la siguiente:

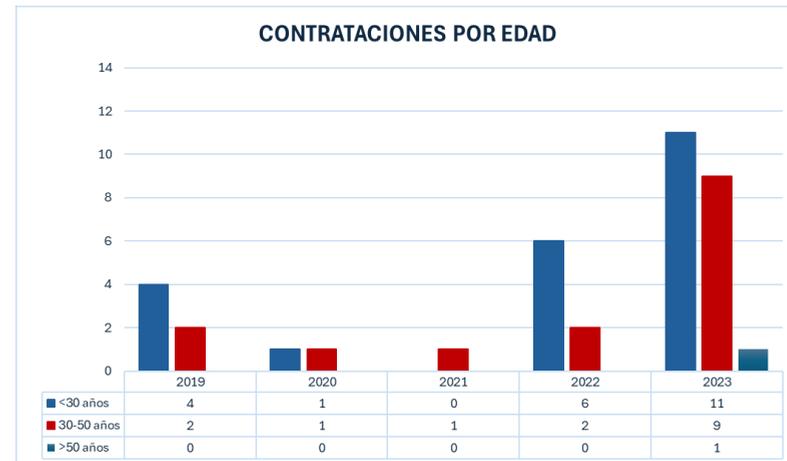
TIPOS DE CONTRATO	
	Número 2023
Número de Contratos	21
Contrato Temporal	0
Contrato Indefinido	21

Si realizamos el análisis por categoría profesional:

Nº DE CONTRATOS FIJOS			
	2021	2022	2023
Oficinas	1	7	20
Dirección	0	0	0
Operaciones	0	1	1

Nº DE CONTRATOS EVENTUALES			
	2021	2022	2023
Oficinas	0	0	0
Dirección	0	0	0
Operaciones	0	0	0

Por género y edad:



Contratos de trabajo. Bajas, número total y distribución en modalidades.

La evolución de las bajas en CEFA ha sido la siguiente:

Nº DE BAJAS				
		2021	2022	2023
TOTAL	<30 años	1	0	1
	30-50 años	4	5	7
	>50 años	26	18	2
Nº de hombres	<30 años	1	0	1
	30-50 años	2	5	5
	>50 años	18	13	2
Nº de mujeres	<30 años	0	0	0
	30-50 años	2	0	2
	>50 años	8	5	0

La distribución de las razones por las que las personas han causado baja a lo largo del año 2023 es la siguiente:

RAZONES DE LAS BAJAS			
	2021	2022	2023
Incapacidad	1	0	0
Baja voluntaria	4	2	3
Jubilación	5	5	0
Otras bajas	18	11	1
Fallecimiento	0	1	0
Agotamiento 18 meses ILT	2	1	3
Fin contrato	1	1	0
Excedencia	0	2	3

Las remuneraciones medias y su evolución.

El sistema de retribución del personal de CEFA se establece tomando como referencia el convenio colectivo. Si realizamos el análisis por género, observamos lo siguiente:

SUELDOS Y SALARIOS	
	Promedio 2023
Salario Hombre	44.219,93
Salario Mujer	33.614,59

Si realizamos el análisis por género y edad:

SALARIO MEDIO			
	2021	2022	2023
Hombres	38.917,47	42.830,16	44.219,93
Mujeres	29.255,84	31.760,01	33.614,59
<30 años	27.155,61	26.486,43	29.035,28
30-50 años	35.358,91	35.944,32	37.272,58
>50 años	38.043,51	43.893,59	46.693,86

Las remuneraciones medias y su evolución.

Por clasificación profesional:

SALARIOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	2021	2022	2023
Personal técnico y de oficinas	30.591,31	32.253,94	34.774,63
Operaciones	33.775,21	36.264,62	37.649,87

Brecha salarial. La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable.

La diferencia salarial en CEFA cumple con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y contribuye a la transparencia retributiva de la organización. Cabe destacar que esta diferencia salarial se produce no por razón de género, sino por condiciones individuales de cada persona, tales como antigüedad e indemnizaciones.

De esta forma, la evolución de la brecha salarial de CEFA, de acuerdo con su Plan de Igualdad, es la siguiente:

	2021	2022	2023
Brecha salarial	16,32%	16,55%	22,38%

Beneficios Sociales.

Es política de CEFA, ofrecer a sus trabajadores mejoras y servicios que favorecen el crecimiento y bienestar. De esta forma, desde la Dirección se han alcanzado acuerdos con diversas empresas, de forma que los trabajadores puedan disponer de beneficios tales como descuentos en el alquiler de vehículos, gimnasios, tienda de deportes, ópticas, etc.

Además, estos beneficios son conocidos por todos los trabajadores de la organización ya que son comunicados a través de la aplicación Social Team Up.

En el ámbito de seguridad y salud de los trabajadores caben destacar dos iniciativas pioneras:

- Servicio de Coach para atender aspectos psicosociales a nivel personal y profesional.
- Servicio de Fisioterapia para atender dolencias relacionadas con el puesto de trabajo.

Beneficios sociales



Políticas de desconexión laboral.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente y por el Convenio General de la Industria Química y los acuerdos sociales establecidos en la empresa.

Empleados con discapacidad.

CEFA tiene como estandarte en la gestión de Recursos Humanos, el cumplimiento de la legislación vigente.

Además, existe un compromiso decidido en el apoyo a la inserción de personas con discapacidad, tanto desde la propia compañía, con los trabajadores actuales y potenciales, como desde la colaboración con organizaciones, como la Fundación DFA. Actualmente, trabajadores de esta Fundación se hacen cargo de la conserjería de la fábrica y otro tipo de labores.

La organización del tiempo de trabajo se encuentra enmarcado dentro del calendario laboral de la compañía. Los horarios son los siguientes:

- **Personal directo de producción:** régimen rotativo de turnos de mañana (06.00 a 14.00 horas), tarde (14.00 a 22.00 horas) y noche (22.00 a 06.00 horas).
- **Personal técnico y de estructura:** de lunes a jueves de 07.45 a 16.45 horas y el viernes de 07.45 a 13.45 horas.

CEFA establece medidas que ayudan a la conciliación y a tener un balance adecuado entre su vida profesional y personal.

Absentismo laboral

CEFA realiza una gestión del absentismo eficiente a través del Departamento de Recursos Humanos, considerando las horas de absentismo cualquier tipo de ausencia.

El índice de absentismo es el porcentaje entre el número total de horas de absentismo anuales frente al número total de horas teóricas de trabajo. Este indicador se registra mensualmente junto con las acciones correctivas a implementar en caso de desviación del objetivo marcado, en caso de que sean necesarias.

ABSENTISMO			
	2021	2022	2023
Nº de horas de absentismo	22.216	17.966	14.955
Índice de absentismo	6,60%	6,21%	5,01%

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Las medidas adoptadas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores, se llevan a cabo mediante políticas de desconexión laboral, que actúan como palancas para incrementar la satisfacción y la motivación en el puesto de trabajo, así como para fomentar la fidelización del talento de la organización.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente, plasmadas en el Convenio Colectivo, que aplica a todo el personal dependiente de CEFA.

Los datos obtenidos en los últimos años son los siguientes:

ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y RETENCIÓN TRAS BAJA PARENTAL					
	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	100%	100%	100%	100%	100%
Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%

Tal y como consta en el plan de igualdad, el objetivo de CEFA se fundamenta en promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Destacamos las medidas más relevantes para favorecer la conciliación y que ésta sea compatible con las necesidades organizativas y productivas:

- Excedencias
- Permisos retribuidos de acuerdos con la ley
- Reducción de Jornadas
- Adaptación del turno de trabajo.
- Bolsa de 24 horas al año de libre disposición para atender a descendientes menores de 3 años.

La Política de Seguridad y Salud de CEFA, garantiza un marco de referencia para la reducción de los riesgos profesionales, y asume nuevos retos como la promoción de la salud, contribuyendo con ello a la mejora del estado físico y mental de las personas trabajadoras de la compañía. Todas las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud son estratégicas en CEFA y van dirigidas al objetivo de incrementar sustancialmente la cultura de la compañía en materia preventiva.

El lema de CEFA es **integrar la prevención** en el desempeño diario de su actividad. Para conseguirlo, está desarrollando una labor de concienciación continua y transversal, centrada en la identificación de riesgos y la implementación de medidas preventivas que eliminen o reduzcan esos riesgos, así como la identificación y corrección de comportamientos inseguros. Los recursos empleados son los siguientes:

- Identificación y evaluación de riesgos de los puestos de trabajo planificados.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Formación y promoción de comportamientos y hábitos seguros.
- Comunicación adecuada que fomente la participación de las personas trabajadoras, principalmente a través de los comités de seguridad.
- Integración de proveedores y contratistas.
- Colaboración con las Administraciones Públicas y cumplimiento de la legislación

CEFA tiene definido su correspondiente Plan de Prevención, que establece una organización de la prevención fundamentada en la constitución de un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades de la prevención: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y psicología aplicada, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud. Además, dispone en plantilla de un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales que implementa y potencia la labor del Servicio de Prevención Ajeno.

De acuerdo al artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, CEFA dispone de un Comité de Seguridad y Salud que garantiza la participación y consulta de los trabajadores.

De esa manera, tanto cuando se proyectan cambios en los procesos, como cuando se implantan nuevas tareas o proyectos, aplicar medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de las personas es prioritario. En 2023, se han realizado las siguientes labores preventivas:

- Evaluación o reevaluación de riesgos de todos los puestos y lugares de trabajo
- Implantación de mejoras de acuerdo con la evaluación de riesgos
- Investigación e informes de accidentes, incidentes y situaciones de riesgo ocurridas en la compañía
- Formación e información de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud
- Información de actuación en caso de emergencia, según el Plan de Emergencia, así como la realización de simulacros y pruebas
- Vigilancia de la Salud de la plantilla, planificando y realizando reconocimientos médicos, así como el seguimiento de la salud en trabajos de especial riesgo
- Servicio de Coach para atender aspectos psicosociales a nivel personal y profesional
- Servicio de Fisioterapia para atender dolencias relacionadas con el puesto de trabajo

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

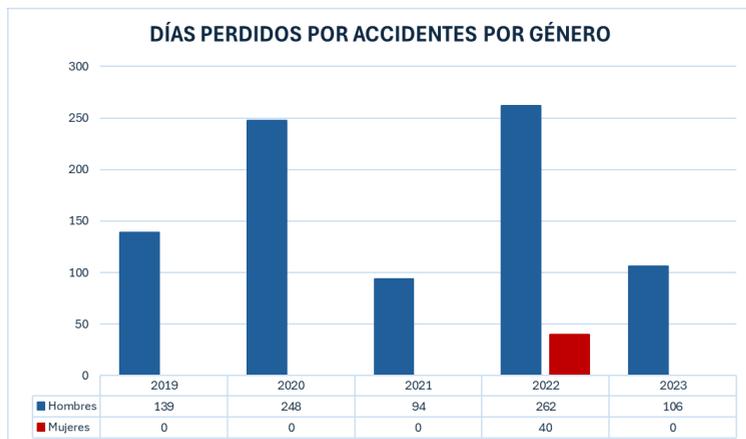
La evolución de la tasa de accidentes a lo largo de los últimos años es la siguiente:

El indicador utilizado para medir la Tasa de accidentes:

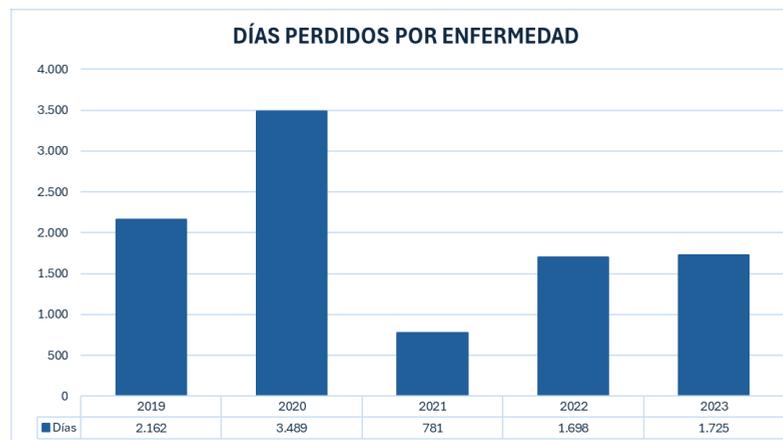
$$\text{Índice de Incidencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Accidentes} \times 1000}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores expuestos}}$$



El número de días perdidos debido a accidentes y diferenciado por género:



El número de días perdidos debido a enfermedad:



Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

Como no podía ser de otra manera y tal como reconoce el documento Misión, Visión y Valores, CEFA apuesta por valores como el diálogo, la convivencia y la paz social. Muestra de ello se manifiesta en la constante colaboración de la alta Dirección con los Representantes de los trabajadores a través del Comité de Empresa y Sindicatos, fruto del entendimiento a lo largo de los años.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente que aplica a las actividades en el ámbito laboral, plasmadas principalmente en el Convenio General de la Industria Química.

De acuerdo con la actividad, CEFA cumple fehacientemente por principios y por obligación, con toda la normativa laboral que afecta a todas las personas trabajadoras de la entidad, tal como el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa participan en todas las comisiones exigidas en la legislación vigente.

Porcentaje de empleadas/os cubiertos por convenio colectivo por país

El Convenio General de la Industria Química y el Estatuto de los Trabajadores aplica a todo el personal dependiente 100% de CEFA

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

El Convenio General de la Industria Química tiene establecido un clausulado concreto relacionado con la salud y seguridad en el trabajo.

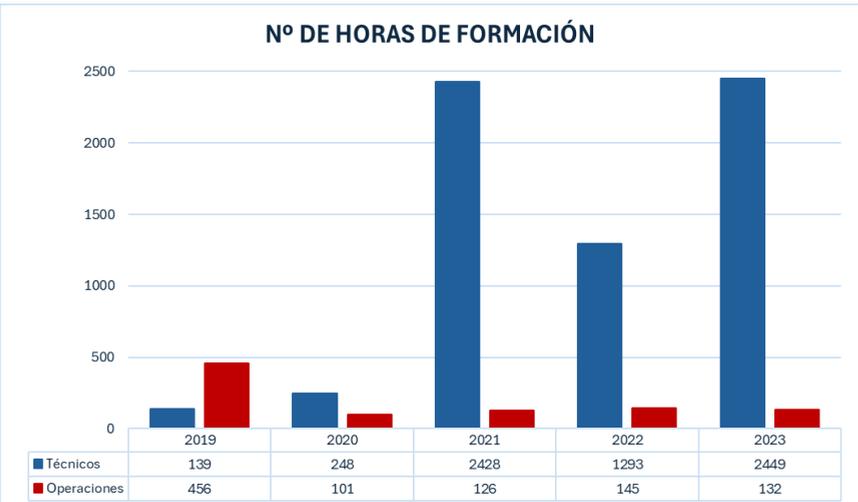
Tal y como se ha puesto de manifiesto, CEFA tiene constituido un Servicio de Prevención Ajeno que asume todas las especialidades preventivas. Además, dispone de Técnico Superior de Prevención que potencia las actividades de promoción de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, como uno de los programas básicos de seguimiento y control del estado de los trabajadores.

CEFA considera la capacitación y formación de sus recursos humanos, como una prioridad en su política de gestión, estableciendo la metodología de acuerdo con un sistema de gestión por competencias. El Departamento de RRHH con la aprobación del Comité de Dirección, determina las competencias de todos los puestos de trabajo de la organización, con el objeto de asignar el perfil profesional más adecuado a las necesidades de cada puesto.

Los Directores de Departamento junto con el Departamento de RRHH establecen anualmente las necesidades de formación, que se plasman en el Plan General de Formación, coordinando la gestión de las acciones previstas y la comprobación de la eficacia de las mismas una vez realizadas. Además, periódicamente se incluyen actividades para hacer partícipes, concienciar y sensibilizar a las personas que integran CEFA sobre la importancia de su actividad para la organización y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la misma.

Horas de formación

La distribución de las horas de formación a lo largo de los años y clasificado por categoría profesional se muestra en el siguiente gráfico. Se puede observar un claro incremento en el número de horas invertidas en la formación de las personas de CEFA, lo que ratifica la apuesta de la organización por mantener a sus empleados formados.

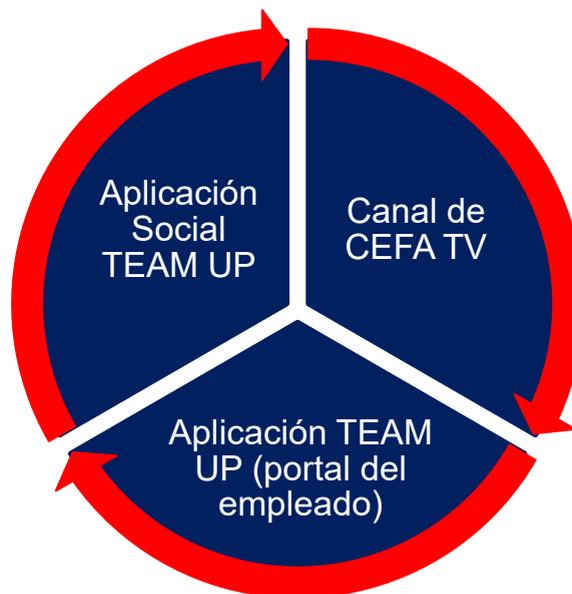


La comunicación interna de CEFA se erige como una herramienta fundamental en las relaciones y una garantía para el éxito de la compañía. La comunicación forma parte del liderazgo, es por tanto, responsabilidad de los directivos y mandos. El objetivo es generar y gestionar la confianza de todos los miembros de la organización en sus relaciones tanto verticales (ascendente-descendente), como horizontales (transversales).

Mediante el diseño de procesos de participación, motivación y el empleo de canales amigables se consigue:

- Mayor participación diaria en las actividades y objetivos de la empresa.
- Mejores ideas para contribuir al éxito, mejora continua
- Mejor relación con compañeros, clientes, etc.

Los principales canales de comunicación utilizados en CEFA son los siguientes:



Con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo mejor para todos, la herramienta por excelencia para medir el clima laboral es la “encuesta de satisfacción de clima laboral”, donde los trabajadores tienen la oportunidad de expresar su opinión sincera sobre la compañía, el ambiente de trabajo y su percepción de la calidad de CEFA cómo lugar en el que trabajar.

Desde el año 2020 se realizan estas encuestas con carácter anual, aunque anteriormente ya se venían haciendo de manera bienal.

Una vez obtenidos los resultados, CEFA los analiza y prepara planes de acción orientados a satisfacer los resultados y poder ofrecer mejores servicios a la plantilla.

El método que utiliza la organización para realizar estas encuestas es a través de la aplicación Social Team Up. Los principales objetivos que se cumplen con la realización de las encuestas son:

- Conocer la valoración de las diferentes áreas de la empresa, para potenciar el compromiso de los trabajadores.
- Seguir teniendo feedback directo de todos los empleados.

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada en el año 2023 son los siguientes:



(*) Nivel de participación en la encuesta de 2023

Factor	Media
VALORACIÓN DE LA EMPRESA – COMPROMISO	7,14
COMUNICACIÓN	7,06
EMPLOYER BRANDING	7,02
LIDERAZGO	6,86
EQUIPO Y AMBIENTE DE TRABAJO	6,52
FLEXIBILIDAD, CONDICIONES Y DEFINICIÓN DEL PUESTO ...	6,49
Total	6,75

Convivencia y participación

Históricamente, CEFA ha promovido la celebración de eventos, iniciativas y/o proyectos, que ponen el foco en la participación, la mejora del clima laboral y la implicación social de sus trabajadores. El mejor ejemplo de esto es la celebración de **actividades inter-empresas**, que se llevan a cabo con las empresas ALGONTEC, S.L., MÓDULOS RIBERA ALTA, S.L.U. (MRA), BLANOS PARTICIPACIONES, S.L., CEFA TOYS, S.A.U. Y MOONTECH INDUSTRIAL, S.L.U.

Las actividades extralaborales comenzaron de manera estructurada en el año 2014, si bien anteriormente ya se hacían actividades aisladas (celebraciones de fin de año, celebraciones para los jubilados, encuentros esporádicos de fútbol, etc.). No obstante, a partir de este año se desarrollan actividades de una manera más organizada y con calendarios preestablecidos.

En los años 2020 y 2021, debido a la pandemia, CEFA se vio obligada a suspender gran parte de las actividades sociales, que se han vuelto a retomar en el momento en que la pandemia comenzó a remitir y se volvió poco a poco a la normalidad.



Tal y como establece la legislación vigente, desde la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la organización, existe una instrucción técnica de actuación que garantiza la protección del trabajador con discapacidad, en términos de este ámbito, considerado como “trabajador especialmente sensible”.

Dicha instrucción incluye la comunicación al Servicio de Prevención Ajeno, la evaluación de riesgos del puesto de la persona trabajadora con las limitaciones existentes, así como la adaptación de su puesto de trabajo según corresponda en cada caso.

Asimismo, se contemplan y evalúan posibles dificultades que puedan existir en relación a su acceso al puesto de trabajo y uso de instalaciones, y su aplicación del Plan de Emergencia vigente en la empresa, para realizar las adaptaciones y cambios que fueran necesarios.



Desde el año 2019 CEFA cuenta con un Plan de Igualdad, realizado en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Plan que se ha revisado en el año 2022 para adaptarlo a los cambios y avances en el ámbito legislativo y social.

Con las últimas legislaciones en la materia, en concreto, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se hacía imprescindible una revisión total del Plan.

Durante el año 2022 ha sido confeccionado y aprobado un nuevo Plan que incluye un informe resumen del diagnóstico de situación realizado en la empresa para las áreas que la ley establece como obligatorias (selección, contratación, formación, condiciones de trabajo, etc.) y de sus principales conclusiones, y, adicionalmente, han sido objeto de estudio otras materias como el compromiso de la empresa con la igualdad, la salud laboral o la violencia de género.

En materia de retribuciones, al amparo del mencionado RD. 902/2020 y como parte del diagnóstico de situación, se lleva a cabo el estudio retributivo para analizar si existe brecha salarial en la compañía, cuyos resultados también están incluidos en el propio Plan de Igualdad.

Asimismo, el Plan de Igualdad incorpora una serie de medidas, por áreas, a implantar durante su vigencia, con objetivos e indicadores de seguimiento definidos para cada acción, tendentes a evitar discriminaciones o desigualdades por razón de sexo, implantar y mantener en la empresa una cultura de igualdad o sensibilizar a la plantilla en materias de género.

El Plan de Igualdad ha sido ratificado por el pleno del Comité de Empresa y se ha procedido al registro del documento según lo establecido en la legislación.



Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Políticas contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad.

El plan de Igualdad 2022 supone un avance de las medidas ya implementadas en el marco del Plan de Igualdad anterior, e incluye medidas como:

- Acciones de comunicación haciendo llegar a toda la plantilla la implementación del Plan de Igualdad
- Publicación de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo
- Revisión de la nomenclatura de los puestos para que sean inclusivas
- En situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por el cuidado de los hijos o familiares se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en los que operaría en el caso de estar en activo
- Desarrollo y fomento de medidas de teletrabajo como trabajo en red y uso de las nuevas tecnologías
- Realizar un estudio de bandas salariales como el realizado en el diagnóstico con carácter anual
- Formar en igualdad a la comisión de igualdad
- Informar sobre los procedimientos establecidos en posibles casos de acoso sexual
- Fomentar el uso de videoconferencias para reducir viajes de trabajo y facilitar una mayor conciliación de la vida familiar
- En condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

El desarrollo de las acciones así como los resultados de las mismas se encuentran en el Plan de Igualdad y documentos anexos.

A lo largo de 2023, CEFA no ha recibido ninguna reclamación o denuncia relacionada con la discriminación.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales

El **Código de Conducta de CEFA** es una directriz para el cumplimiento normativo y prácticas responsables, obligatorio para todos los empleados, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores. El Código de Conducta está a disposición de toda la plantilla en el portal del empleado.

Las medidas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales, tiene como principal objetivo asegurar el cumplimiento de la normativa y las políticas y regulaciones internas relativas a: la aplicación y difusión del Código de Conducta y la prevención de delitos y la lucha contra la corrupción y el soborno.

La integridad y el Código requieren:

- La igualdad de oportunidades y no discriminación
- El respeto a las personas y su intimidad
- La Seguridad y Salud Laboral
- Imparcialidad y conflicto de interés
- Protección del medio ambiente
- Lucha contra el blanqueo de capitales
- Lucha contra la corrupción y fraude con terceros
- Gestión de la información: directrices de transparencia, exactitud y confidencialidad
- Respeto a la propiedad intelectual e industrial
- Uso del sistema informático, telemático y prohibición de provocar daños y perjuicios programas informáticos, informaciones y/o datos de terceros
- Uso y protección de los activos
- Calidad de los productos comercializados
- Imagen y reputación corporativa
- Protección de la competencia
- Relaciones con los clientes
- Relaciones con los proveedores
- Relación con las instituciones y los funcionarios públicos
- Regalos y obsequios
- Gestión de la información financiera



CELULOSA FABRIL, S.A.

Código de Conducta

Conjunto de principios, valores y normas de comportamiento a aplicar en la gestión empresarial dentro del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.



6. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Manual de Compliance con el que cuenta CEFA es una directriz para el cumplimiento normativo y prácticas responsables, obligatorio para todos los empleados de CEFA, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores. Se fundamenta en:

- **Código de Conducta**
- **Canal de denuncias**
- **Inventario de riesgos penales**

El **Código de Conducta** fortalece la cultura de la compañía y ayuda a priorizar los principios y valores de la organización. Supone la guía a seguir en la toma de decisiones y el establecimiento de lo que la empresa espera de sus clientes, colaboradores y personas trabajadoras de la empresa y lo que pueden esperar de CEFA. Forma parte de la política integral y determina en consecuencia la estrategia de selección de proveedores y compras.

La integridad es uno de los principales valores de CEFA, a través del Código de Conducta se evitan los casos de corrupción que pueden dañar la imagen de la organización.

El **Canal de Denuncias** es una herramienta de la que se sirve la organización de forma que todos los miembros del Consejo de Administración, personal directivo y plantilla de CEFA deben informar de cualquier incumplimiento del Código de Conducta. De esta forma, se podrá iniciar el proceso de verificación por parte de los organismos designados para ello.

Finalmente, a través del **Inventario de Riesgos Penales**, la organización es consciente de todos los riesgos en los que está incurriendo en el caso de que el Código de Conducta no se cumple como se debe.



En CEFA se respetan las leyes y derechos humanos reconocidos internacionalmente. La infracción de la legislación, de los contratos o del propio Código de Conducta, no son tolerados y pueden tener como consecuencia sanciones jurídico-laborales.

El Código de Conducta define lo que significa actuar con integridad en CEFA y se proporcionan directrices sobre las políticas de la empresa y los recursos de ayuda, ofrece una hoja de ruta para abordar aquellas situaciones en las que las decisiones empresariales pueden no ser tan sencillas o evidentes.

Para su realización, la organización ha realizado una extensa y minuciosa labor de análisis de todos los procedimientos internos y externos para evaluar los riesgos inherentes en cada área de actividad.

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos, promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. Existencia de denuncias por casos de vulneración.

Los objetivos establecidos en el Código de Conducta, están inspirados en los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y consideran, además de la legislación nacional, el convenio de la OIT nº: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, que los resumimos en:

- LIBRE ELECCIÓN DEL TRABAJO
- AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN
- AUSENCIA DE TRABAJO INFANTIL
- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
- REMUNERACIÓN
- HORARIO LABORAL
- PROTECCIÓN DEL TRABAJO, DE LA SALUD Y DEL MEDIO AMBIENTE
- CUALIFICACIÓN

CEFA establece la prevención para la vulneración de derechos humanos como uno de los principales compromisos que se incluyen en el Código de Conducta. En el seguimiento de la aplicación del citado Código, se definen Planes Anuales Locales, que incluye la formación y/o campañas de sensibilización necesarias. Además, todas las operaciones son evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.

En el año 2023, CEFA no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.



7. SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El compromiso social en el desarrollo de las actividades y en beneficio de todos los grupos de interés, forma parte inseparable del modelo de negocio de CEFA.

Desde sus orígenes, ha mantenido un compromiso con el desarrollo económico, cultural, social y medioambiental de la comunidad en la que está presente, que le lleva a implicarse y a participar de forma activa en el entorno en el que actúa. La relación con la sociedad se materializa en la generación de valor añadido en los grupos de interés a través de distintas líneas de actuación.



Impacto de la actividad en la sociedad y desarrollo local

CEFA realiza su actividad en el panorama local, principalmente en Zaragoza y su entorno, es por ello que el impacto en el empleo y desarrollo local es proporcional a su crecimiento y consolidación.

El número de personas trabajadoras en el año 2023 pone de manifiesto que el total de las familias que pertenecen a CEFA viven en España. Cómo no podía ser de otra manera, el desafío por el territorio local es evidente en CEFA, numerosas actuaciones que generan valor compartido entre la empresa y el entorno,

Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local.

CEFA como empresa comprometida con la sociedad, colabora con varias organizaciones, entre ellas:

FUNDACIÓN DFA

Su objetivo es servir de instrumento para que las personas con discapacidad física logren su plena integración social, defendiendo sus derechos, eliminando prejuicios sociales.

CEFA lleva colaborando con dicha fundación desde el año 2000.

Actualmente, trabajadores de esta Fundación se hacen cargo de la conserjería de la fábrica (control de accesos, atención telefónica), y otras labores esporádicas.



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS SOLIDARIOS ARAGÓN (SOLIDAR)

La misión fundamental de Solidar es sensibilizar al mundo de la Empresa, los Profesionales y las Instituciones respecto de las personas con discapacidad para favorecer su inserción laboral.

Para conseguir el objetivo indicado, Solidar se instaura como punto de encuentro para Instituciones, Empresarios y Profesionales que busquen y deseen incorporar un valor ético en sus acciones y en el desarrollo de sus relaciones con la Comunidad, fundamentadas en la Responsabilidad Social Empresarial.

En 2016 SOLIDAR entregó a las empresas del Grupo CEFA el Certificado Solidar, que reconoce a la compañía como socialmente responsable por su gestión para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad. Este certificado se mantiene vigente.

Además, CEFA realiza también aportaciones anuales a **CÁRITAS, CRUZ ROJA Y ASPANOA**. Con esta última se colabora patrocinando el encuentro de fútbol que anualmente disputan los jugadores veteranos del Real Zaragoza, contra otros equipos de veteranos formados por exjugadores de equipos de primer nivel; actividad que las personas que forman parte de la plantilla de CEFA y sus familias esperan cada año con ganas e ilusión.

La plantilla de CEFA está comprometida con aspectos de colaboración social. Realiza diversas acciones para recaudar fondos que luego destinará a distintas entidades sociales o a causas solidarias, así como la colaboración de trabajadores y trabajadoras en acciones de voluntariado: AECC, Banco de alimentos, Campaña de Lápices y Sonrisas, Donación de material protección COVID-19 y Fundación EXIT, entre otras.



□ Premios y reconocimientos

Una forma de visualizar el impacto de la actividad de CEFA en el territorio, lo encontramos en su participación y reconocimientos por sus actuaciones en el mismo. CEFA ha recibido numerosos reconocimientos por parte de clientes, de proveedores y de las instituciones de la administración regional y nacional que destacamos algunos a continuación:

1960	Empresa Ejemplar
1989	Q1 (FORD)
1996	EAQF (Class A) (EAQF RENAULT)
1998	Supplier of the Year 1997 (GM QSP AWARD)
1999	Premio a la Excelencia Empresarial en Aragón (IAF)
2000	Premio Next21 (Nissan)
2004	Supplier of the Year 2003 (GM QSTP AWARD)
2005	Supplier of the Year 2004 (GM QSTP AWARD)
2006	Supplier of the Year 2005 (GM QSTP AWARD)
2012	Supplier of the Year 2011 (GM QSPT AWARD)
2013	Supplier of the Year 2012 (GM QSPT AWARD)
	Juan Manuel Blanchard Premio ADEA Mejor Directivo de Aragón
2014	Excellence Seal of Aragon
2015	Supplier of the Year 2014 (GM QSTP AWARD)
2016	Supplier of the Year 2015 (GM QSTP AWARD)
2017	Supplier of the Year 2016 (GM QSTP AWARD)
2020	Supplier of the Year 2020 (PSA)



Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.

En línea con los valores y los compromisos internos, que rigen las actividades de CEFA, se definen los principios e iniciativas que abarcan distintos ámbitos de la realidad social de la empresa en la búsqueda de adhesiones y alianzas, como muestra de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y el diálogo con ellos. Destacamos los más representativos:



Las relaciones que CEFA mantiene con los actores de las comunidades locales se establecen en el más estricto contexto profesional, evitando en todo momento alianzas, adhesiones y manifestaciones políticas, y de otra índole, que excede la actividad de la compañía de acuerdo con el Código de Conducta.

Subcontratación y proveedores

El modelo empresarial de CEFA se sustenta sobre los principios éticos y responsables de compromiso con su cadena de valor en general y con los proveedores en particular, de esta manera, gestiona las compras de productos y servicios a través de empresas manufactureras que aportan y transforman la materia prima para la distribución y venta, proveedores, con los que mantiene una relación comercial estable y de carácter duradero. Este tipo de relación comercial se traduce en un clima de confianza, en cuanto al cumplimiento de plazos, de expectativas del producto y de asesoramiento en la cobertura de necesidades.

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.

CEFA en su experiencia a lo largo de los años, ha buscado siempre trabajar con proveedores acordes a su política, especialmente en cuanto al sentido de responsabilidad, con el fin de realizar correctamente su actividad, en un sector en el que los controles son esenciales.

El Proceso de Compras, se diseña con el objeto de establecer un aprovechamiento de recursos y centralización de productos en aquellos que se puede optimizar el volumen. Los requisitos de entrada más significativos son los siguientes:

- ✓ Centralizar la función de compras de materiales directos para los procesos productivos, y aumentar el control y rentabilidad de las operaciones a través de una estrategia de materias primas
- ✓ Negociación y homologación de proveedores de materiales directos
- ✓ Proceso de aprobación de inversiones en función de la cuantía de las mismas
- ✓ Redacción, aprobación e implantación de Políticas y Procesos de Compras, aplicables a toda la compañía
- ✓ Establecimiento de criterios de aprovisionamiento con requisitos medioambientales, sociales, éticos, de igualdad y de responsabilidad social en general
- ✓ Reconocimiento por parte del proveedor de una declaración responsable de buenas prácticas ambientales con el Código Ético

El objetivo de CEFA en sus aprovisionamientos es incluir la protección ambiental y la responsabilidad social, de manera se complementen los principios establecidos hasta la fecha, Precio, Calidad y Servicio

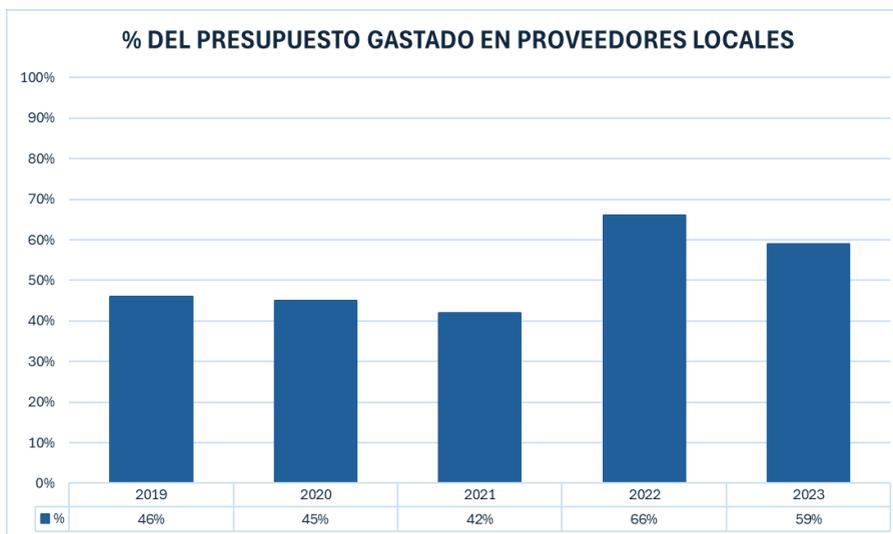
Es por ello, por lo que una labor importante a realizar es la búsqueda de alternativas de compra de productos o servicios que realicen la misma función o tengan las mismas características pero que en su producción, elaboración o distribución se haya realizado de un modo respetuoso con el medio ambiente.

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.

Con el paso de los años, podemos observar como el porcentaje del presupuesto gastado en proveedores locales presenta una tendencia creciente.

Esta práctica se encuentra dentro del compromiso de CEFA, de contribuir al crecimiento y desarrollo del entorno más cercano, consiguiendo:

- Reforzar la economía local, a través del desarrollo económico y social.
- Reducir el gasto energético que produce el transporte de productos de un lugar a otro.
- Un conocimiento más directo de la procedencia de los productos, de las empresas externas y de las personas.



% PRESUPUESTO GASTADO EN PROVEEDORES LOCALES				
2019	2020	2021	2022	2023
46%	45%	42%	66%	59%

Complementando la metodología existente en la supervisión y auditorías en los provisionamientos, se establecen medidas de control, la detección de ineficiencias o debilidades de las medidas implantadas, y el desarrollo de planes de acción correctores, con el objetivo de estandarizar y dotar del más alto nivel de calidad a todas las áreas de la función de compras. Es por ello por lo que el citado sistema fundamenta su proceso en las siguientes fases:

1. Cualificación de proveedores. Información y datos de la empresa.
2. Homologación de proveedores.
3. Evaluación del Desempeño de proveedores. Criterios contenidos en cuestionarios, generales y/o específicos, sobre su sistema de Gestión y los certificados correspondientes.
4. Contratos, acuerdos y especificaciones técnicas de compra, relacionados: condiciones de suministro, aspectos económicos, aseguramiento de calidad de los productos suministrados.
5. Verificación de los acuerdos.
6. Comprobaciones, evaluaciones y/o auditorías al proveedor.

Además, tal y como se establece en los requisitos de entrada anteriormente expuestos, la aplicación del código de conducta a los proveedores se pone de manifiesto como medio de evaluación en el reconocimiento de buenas prácticas en las siguientes cuestiones:

- Trabajo infantil y jóvenes trabajadores
- Salarios y prestaciones
- Horas de trabajo / jornada laboral
- Esclavitud moderna (servidumbre, trabajo forzado u obligatorio y tráfico de personas...)
- Libertad de asociación, incluida la negociación colectiva
- Acoso y no discriminación
- Salud y seguridad
- Corrupción, extorsión y soborno
- Confidencialidad y protección de datos
- Competencia leal y antimonopolio
- Conflictos de intereses
- Denuncia de irregularidades y protección contra las represalias
- Gestión sostenible de los recursos y reducción de los residuos
- Gestión responsable de los productos químicos

CEFA tiene por objetivo ser la compañía del sector mejor valorada y reconocida, tanto por la calidad de los productos como por la excelencia en la interacción con sus grupos de interés, principalmente sus clientes. Para ello sus esfuerzos se centran en integrar criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en los procesos.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

El Sistema de Gestión de CEFA garantiza la trazabilidad de la cadena de valor desde la materia prima hasta los productos, identificando cada componente con un código único que es garantía de sus características físicas y propiedades técnicas, conformes a las especificaciones de los clientes. Se controlan los lotes de fabricación y se respetan los índices de revisión de los procesos productivos. Además, garantiza la información incluida con el producto y/o su embalaje.

El Sistema cumple con los requisitos definidos por las normas ISO 9001, ISO 14001 y la IATF 16949.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

Con la satisfacción del cliente como prioridad, CEFA establece en el rango de estratégico el correcto seguimiento y resolución de las reclamaciones que provengan de su relación con el cliente.

La Gestión de reclamaciones y quejas, con el fin de ejercer una gestión eficiente de cada reclamación, queja o sugerencia, se define dentro de un sistema de Priorización de las reclamaciones en función de la gravedad de las mismas con el objetivo de dar una respuesta ágil al cliente.

La herramienta 8D es de gran utilidad en la resolución de no conformidades, búsqueda de causas raíz con utilización de 5 WHY. Mediante una metodología de trabajo sistematizada y en equipo multidisciplinar, permite mejorar los sistemas de la organización, optimizar los procesos, y prevenir tanto futuras no conformidades de cliente como fallos internos.





8. SOBRE ESTE INFORME

El **Informe de Sostenibilidad de CEFA**, se publica con el objetivo de informar sobre la gestión y los resultados de los indicadores sociales, económicos y ambientales más significativos del año 2023.

Este Informe tiene carácter trianual y ha sido elaborado **en referencia, “in reference with”**, a los principios y directrices de la versión **2021 de GRI, Global Reporting Initiative (GRI 1 usado: Fundamentos 2021)**.

Verificación

El presente **Informe de Sostenibilidad** no ha sido sometido a verificación externa.

Difusión y contacto

Este Informe se encuentra disponible en soporte digital. Difundido a través de distintos canales de comunicación internos y externos: Portal del Empleado, web y Plan RSA. Para cualquier consulta o información adicional, puede dirigirse al Departamento de Recursos Humanos de CEFA a través de alguno de los siguientes canales:

Correo postal: Polígono Industrial Malpica, C. E, Parcela 5, 50016 Zaragoza.

Teléfono: +34 976 46 54 69.

E-mail: rrhh.cefa@cefa.es

- Principios para la elaboración de informes**
- ↓ Precisión
 - ↓ Equilibrio
 - ↓ Claridad
 - ↓ Comparabilidad
 - ↓ Exhaustividad
 - ↓ Contexto de sostenibilidad
 - ↓ Puntualidad
 - ↓ Verificabilidad

Ref. GRI	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa/Comentarios/Omisiones y motivos	Ver. Ext
GRI 2: Contenidos Generales				
2-1	Detalles organizacionales	6-16		
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	68	Celulosa Fabril S.A. CIF: A-A50043298 Pol. Ind. Malpica C/E parcela 5 50016, Zaragoza. España	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	68	Editado el 10/06/2024, recoge el periodo 01/01/2023 a 31/12/2023. Frecuencia edición Trianual.	
2-4	Actualización de la información	68		
2-5	Verificación externa (parcial)	69 y 70	El Informe 2023 no ha sido sometido a verificación externa.	
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (parcial)	6-8		
2-7	Empleados (parcial)	34		
2-8	Trabajadores que no son empleados	34		
2-9	Estructura de gobernanza y composición (parcial)	13		
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	13		
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	13		
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	13		
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	13		
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	13-16		
2-15	Conflictos de interés (parcial)	13-16		
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	13-16		
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	13-16	Visión y Valores, Código de Conducta, Política y Objetivos, Objetivos principales, y Estrategia	
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno (parcial)	13-16	Gobierno Corporativo CEFA	
2-19	Políticas de remuneración (parcial)	38-39		
2-20	Proceso para determinar la remuneración (parcial)	38-39		
2-21	Ratio de compensación total anual (parcial)	38-39		
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	13-16	Visión y Valores Estrategia y Objetivos.	

Ref. GRI	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa/Comentarios/Omisiones y motivos	Ver. Ext
2-23	Compromisos y políticas (parcial)	13-16	Visión y Valores, Código de Conducta, Política y Objetivos, Objetivos principales, y Estrategia.	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas (parcial)	13-16		
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos (parcial)	13-16		
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (parcial)	55		
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	13-16, 55		
2-28	Afiliación a asociaciones	45 y 62		
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés (parcial)	18-20		
2-30	Convenios de negociación colectiva	45		
GRI 3 Temas Materiales				
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	18-20	Grupos de Interés y Aspectos Materiales.	
3-2	Lista de temas materiales	20		
3-3	Gestión de los temas materiales	20		

ASUNTOS MATERIALES

ESTRATEGIA				
3-3	Gestión de los temas materiales	13-16		
2-1	Detalles organizacionales	13-16		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (parcial)	11-12		
2-9	Estructura de gobernanza y composición (parcial)	13	Gobierno Corporativo CEFA	
2-23	Compromisos y políticas (parcial)	13-16	Visión y Valores, Código de Conducta, Política y Objetivos, Objetivos principales, y Estrategia	

Ref. GRI	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa/Comentarios/Omisiones y motivos	Ver. Ext
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
3-3	Gestión de los temas materiales (parcial)	8-10		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido (parcial)	10		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	40		
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local (parcial)	38-38		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	71	85%	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios de apoyo público	8-9	Diferentes ámbitos de inversión	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	64		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	53		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	53		
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	67	No existen	
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	67	No existen	
ANTICORRUPCIÓN, ÉTICA Y GOBERNANZA				
3-3	Gestión de los temas materiales (parcial)	13-16, 66-67		
2-1	Detalles organizacionales	13		
2-9	Estructura de gobernanza y composición (parcial)	13		
2-23	Compromisos y políticas (parcial)	13-16		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	53	100% evaluado	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	53	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	67		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	67		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	55		
PRESENCIA EN EL MERCADO				
3-3	Gestión de los temas materiales (parcial)	6-12		
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local (parcial)	38-39	Remuneración y brecha salarial	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	71	85%	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	64		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	53	100% evaluado	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	53	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	67	No existen	
ENERGÍA				
3-3	Gestión de los temas materiales	22		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	27-29		
302-3	Intensidad energética	27-29		
302-4	Reducción del consumo energético	27-29		
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	27-29		

Ref. GRI	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa/Comentarios/Omisiones y motivos	Ver. Ext
AGUA				
3-3	Gestión de los temas materiales	22	Uso sostenible de los recursos	
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	27-29		
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua (parcial)	27-29		
303-3	Extracción de agua (parcial)	27-29		
303-4	Vertido de agua (parcial)	27-29		
303-5	Consumo de agua	27-29		
EMISIONES				
3-3	Gestión de los temas materiales	23-24 y 30-31	Control de emisiones y cálculo de huella.	
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	23-24 y 30-31		
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	23-24 y 30-31		
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (parcial)	23-24 y 30-31	No se calcula alcance 3	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	23-24 y 30-31		
EMPLEO				
3-3	Gestión de los temas materiales	33		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal (parcial)	33-39		
401-3	Permiso parental (parcial)	33-39		
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
3-3	Gestión de los temas materiales	43		
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad (parcial)	43-44		
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional (parcial)	43-44		
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos (parcial)	45		
PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD				
3-3	Gestión de los temas materiales (parcial)	9-12, 73-75, 76-79		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales (parcial)	64		
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad (parcial)	45		
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional (parcial)	44		
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	45		

Ref. GRI	Descripción / Divulgación	Página/as	Respuesta directa/Comentarios/Omisiones y motivos	Ver. Ext
PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE				
3-3	Gestión de los temas materiales (parcial)	76-79		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales (parcial)	64		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	53	100% evaluado	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	53	Cumplimiento normativo y prácticas responsables. Código de conducta	
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	67	No existen	
EXPANSIÓN EN NUEVOS MERCADOS				
3-3	Gestión de los temas materiales (parcial)	4, 8, 66		
2-1	Detalles organizacionales	13-16		
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (parcial)	11-12		



Informe de Sostenibilidad

Año 2023

Fecha: 10 de junio de 2024

CONTENIDOS

CONTENIDOS _____	2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL _____	14
CARTA DE DIRECCIÓN _____	2	Enfoque de gestión	14
ACERCA DEL INFORME _____	2	Empleo	14
HISTORIA _____	3	Organización del trabajo	18
MODELO DE NEGOCIO _____	3	Salud y Seguridad	20
INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS	3	Relaciones sociales	22
SISTEMA DE GESTIÓN	4	Formación	22
VALOR ECONÓMICO GENERADO Y COMPARTIDO	4	Comunicación	23
PRODUCTOS Y SERVICIOS. CADENA DE VALOR ____	4	CLIMA LABORAL	24
GOBIERNO CORPORATIVO _____	5	Convivencia y participación	25
Política y estrategia	5	Accesibilidad	25
RIESGOS	6	Igualdad	25
GRUPOS DE INTERÉS _____	6	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	27
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD _____	7	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS _____	27
INFORMACIÓN CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	7	Enfoque de gestión	27
Enfoque de gestión ambiental	7	Gestión de Derechos Humanos	28
Contaminación	8	SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE _____	29
Economía circular, prevención y gestión de residuos	9	Enfoque de gestión	29
Uso sostenible de los recursos	10	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	29
Cambio climático	12	Subcontratación y proveedores	30
Protección de la biodiversidad	13	CLIENTES - Consumidores	31

CARTA DE DIRECCIÓN

Estimados amigos,

Es para mí un placer compartir con vosotros el primer Informe de Sostenibilidad de **MÓDULOS RIBERA ALTA S.L.U. (MRA)**, que incluye nuestros avances y los nuevos retos que nos planteamos para el futuro.

MRA es una empresa industrial que produce mayoritariamente para el sector del automóvil, con presencia global, componentes plásticos y módulos asociados, aplicando tecnologías de vanguardia, diferenciándose por su innovación, flexibilidad y experiencia, con personas comprometidas con la empresa y la sociedad, trabajando en equipo y con competitividad. Nuestra visión es convertirnos en un referente internacional como proveedor de confianza de sistemas interiores en el ámbito de la movilidad, distinguido por su capacidad de anticipar soluciones innovadoras y sostenibles que generen valor a las necesidades del cliente.

Para andar este camino MRA cuenta con un equipo de personas altamente profesionales, que trabajan de forma ágil y dinámica, adaptándose de forma proactiva a los continuos cambios de nuestro entorno para dar al cliente el mayor estándar en calidad, servicio y precio. Y la cohesión en este gran equipo se ha conseguido a base de poner en valor a las personas, entendiendo la organización como una gran familia.

Y precisamente por este motivo, en el contexto de incertidumbre y transformación profunda del sector de la automoción y la movilidad, en MRA está resultando fundamental esta cultura organizativa. Al cuidar de las personas que aquí trabajan se refuerza el pilar principal que éstas significan en nuestra empresa, y que hacen que nuestra Compañía supere con éxito las diferentes situaciones a las que se enfrenta.

Por ello, en MRA en todo momento hemos continuado avanzando nuestras políticas encaminadas al desarrollo de los profesionales que colaboran con nosotros además de llevar a cabo diversidad de iniciativas internas orientadas a reforzar nuestra cohesión. Y en cuanto a nuestro entorno social, MRA sigue consolidando su relación con la comunidad a través de continuas actuaciones solidarias, participativas, etc. Todo ello demuestra que aun en las situaciones más complicadas no sólo resulta posible sino además imprescindible reforzar esta vocación de velar por nuestros empleados y nuestra sociedad.

Sin más, espero que disfrutéis con la lectura de este Informe.

Jorge Blanchard Félez

ACERCA DEL INFORME

El Informe de Sostenibilidad de **MÓDULOS RIBERA ALTA S.L.U.**, en adelante **MRA**, incluye la información ambiental, social y relativa al personal, de derechos humanos, lucha contra la corrupción, y sociedad en el ejercicio 2023.

MRA ha elaborado el Informe en referencia a los principios y directrices de la versión 2021 de GRI, Global Reporting Initiative, parcialmente informado, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

HISTORIA

En el año 2012 y con la visión del crecimiento sostenido acompasado por el sector de la automoción, se crea la entidad MÓDULOS RIBERA ALTA S.L.U. (MRA) con actividad y tecnología que le reporta la empresa matriz Celulosa Fabril S.A., CEFA.

MODELO DE NEGOCIO

MRA, es una empresa que opera en el desarrollo y producción de componentes para la industria del automóvil basados fundamentalmente en la tecnología de inyección de materiales plásticos.

La excelencia en su gestión y en sus procesos productivos, así como la más avanzada tecnología fruto de años de inversiones, la coloca en lo más alto en cuanto a complejidad de producto, materiales y acabados.

La organización centra su negocio en la industria del automóvil, ofreciendo una extensa gama de productos. El desarrollo de los mismos se lleva a cabo desde el concepto a la logística, trabajando de la mano con el cliente, personalizando sus productos. La organización del equipo en distintas áreas de trabajo permite dar soluciones eficaces, con un control total de los procesos, su círculo de valor es el siguiente:

- Concepto
- Diseño y CAE
- Validación y ensayos
- Moldes y equipos
- Producción
- Logística

Las inversiones realizadas en la tecnología más puntera y en I+D+i, permite la fabricación de productos altamente competitivos y comprometidos con la sostenibilidad.

Los clientes de MRA son los principales fabricantes de automóviles:



INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS

Las instalaciones de MRA se ubican en Figueruelas (ZARAGOZA), donde dispone de un importante parque de máquinas de inyección, complementadas con avanzados equipos industriales de alta tecnología.

MÓDULOS RIBERA ALTA, S.L.U., (MRA) CIF: B-99330250

Carretera Nacional de Logroño, Km 27,5 50639 Figueruelas, Zaragoza, España

Tel: (+34) 976 656 285

SISTEMA DE GESTIÓN

MRA gestiona su actividad por procesos, metodología que ha impulsado desde el convencimiento del cumplimiento con todos sus grupos de interés, alineados como no podía ser de otra manera, con los postulados y requisitos de estándares, normas o modelos de reconocido prestigio, implantados en la compañía:

ISO 9001	Sistema de gestión de calidad.
IATF 16949	Sistemas de gestión de calidad: requerimientos específicos para la producción de automóviles y piezas de recambio.
ISO 14001	Sistema de gestión ambiental.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y COMPARTIDO



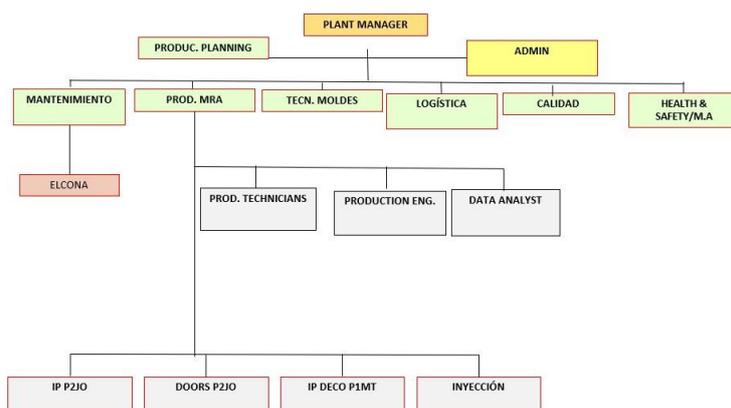
PRODUCTOS Y SERVICIOS. CADENA DE VALOR

MRA centra su negocio en completar toda la cadena de valor de pieza plástica, a partir de los requerimientos del cliente. Su actividad está enfocada principalmente en la industria del automóvil, desarrollando sus productos de acuerdo a las siguientes familias:

✓ Panel de instrumentos y consola central
✓ Paneles de puerta y revestimientos interiores
✓ Aplicaciones funcionales
✓ Revestimientos exteriores

GOBIERNO CORPORATIVO

MRA establece su gobierno corporativo bajo el soporte de la estructura de dirección de CEFA, con el objetivo de proveer los recursos para proteger los intereses de la empresa y los accionistas, promocionando la creación de valor y el uso eficiente de los recursos, y asumiendo responsablemente las repercusiones de sus actividades con los Grupos de Interés. El organigrama es el siguiente:



La máxima autoridad es el Director de Planta, que lidera la organización, conforme a los compromisos adquiridos en la Visión y Valores, Estrategia y el Código de Conducta de la compañía.

Entre las funciones encomendadas en el ámbito de la Sostenibilidad se encuentran las siguientes:

- Aprobar las acciones y compromisos de Responsabilidad Social Corporativa.
- Controlar y gestionar la aplicación de los requisitos establecidos en el Código Conducta.
- Asegurar el cumplimiento de las exigencias legales y normativas, así como el respeto a sus obligaciones y contratos.
- Establecer los objetivos, así como las directrices en el ámbito medioambiental, seguridad y salud.
- Establecer la identificación y modelo de relación con las partes interesadas.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA

La estrategia de MRA, se establece dentro del marco estratégico elaborado en CEFA, compartiendo objetivos y paradigmas como la Política y la Visión, que se despliega en un objetivo claramente definido: **“Convertirse en un referente internacional como proveedor de confianza de sistemas interiores en el ámbito de la movilidad, distinguido por su capacidad de anticipar soluciones innovadoras y sostenibles que generen valor a las necesidades del cliente”.**

La estrategia se sustenta además en los valores corporativos, que inspiran las directrices y los principios básicos para con clientes, empleados, sociedad y medio ambiente. Son los siguientes:

- **Agilidad y Eficiencia:** organización ágil
- **Adaptabilidad al cambio:** sobre todo en tecnología
- **Orientación al cliente:** en calidad, precio y servicio
- **Se valora a las personas:** principal fuente de valor



La Estrategia se revisa anualmente con seguimientos mensuales del Comité de Dirección, y la Política de Gestión, declara su compromiso y responsabilidad en el desarrollo y aplicación coherente de la Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Mejora continua y Prevención de riesgos laborales.

RIESGOS

La dirección gestiona los riesgos con la finalidad de proteger la continuidad del negocio. De esta manera, cada proceso analiza los riesgos y oportunidades que le afectan, considerando tanto el contexto interno como el externo.

Una vez se han identificado los riesgos de los subprocesos, se realiza la valoración de los mismos, de esta forma, se identifican los riesgos más significativos (riesgos estratégicos y riesgos operativos) para la organización y se determinan acciones preventivas para paliarlos. En este punto cabe destacar que la evolución que pueda experimentar la industria del automóvil no necesariamente va a suponer siempre riesgos, también puede suponer oportunidades.

Por otro lado, los riesgos operativos de la cadena de suministro que sean significativos tienen definido su Plan de Contingencia. Estos planes se revisan periódicamente por parte de los responsables.

GRUPOS DE INTERÉS

La identificación de los Grupos de Interés se realiza con el objetivo de mantener un diálogo transparente, activo y permanente con ellos. La definición de los canales de relación para conocer y responder a sus necesidades y expectativas, y el compromiso con cada uno de ellos, se realiza a través de estrategias establecidas de acuerdo con la Visión, la Política de Gestión y el Código Ético.



CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para facilitar el diálogo con los diferentes Grupos de Interés, existen diferentes canales de comunicación que aseguran el adecuado despliegue de la detección de las necesidades de los grupos de interés y el análisis de la información relevante del entorno externo que pueda afectar en el corto, medio y largo plazo a la Organización. Reuniones, visitas, encuestas, web, Portal del Empleado,... son una muestra de los canales empleados.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

MRA ha realizado en 2023 su primer análisis de materialidad, y la metodología está basada en identificar los aspectos relevantes para sus Grupos de Interés sobre los que establecer acciones y comunicar, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. El análisis, por tratarse de la primera vez, se realiza a través de la percepción de los líderes de la compañía. Los asuntos materiales son

Nº	ASPECTO MATERIAL	Nº	ASPECTO MATERIAL
1	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO.	9	EMISIONES.
2	ESTRATEGIA.	10	EMPLEO.
3	GRUPOS DE INTERÉS.	11	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
4	DESEMPEÑO ECONÓMICO.	12	PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD.
5	PRESENCIA EN EL MERCADO.	13	PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLE.
6	ANTICORRUPCIÓN.	14	POLÍTICA PÚBLICA.
7	ENERGÍA.	15	EXPANSIÓN EN NUEVOS MERCADOS.
8	AGUA.		

INFORMACIÓN CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

ENFOQUE DE GESTIÓN AMBIENTAL

MRA tiene un área específica para el control y coordinación de toda la actividad medioambiental de la empresa. En la política de gestión, la protección del medio ambiente ocupa un lugar destacado, no sólo en cuanto al cuidado del entorno natural, sino en cuanto a la reducción del impacto provocado por la actividad empresarial a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos.

Por este motivo MRA, tiene el compromiso de impulsar estrategias e iniciativas que permitan desarrollar los procesos de forma sostenible por medio de una serie de principios que resumimos a continuación:

- 1) La protección y conservación del medio ambiente como objetivo prioritario.
- 2) El cumplimiento de la legislación y reglamentación existente.
- 3) La promoción entre todos los empleados de la responsabilidad ambiental.
- 4) Mejora continua del desempeño ambiental.

Con el fin de alcanzar los objetivos de negocio, el compromiso con la sostenibilidad y lucha contra el cambio climático, MRA dispone de un Sistema de Gestión Ambiental está certificado según la norma UNE-EN ISO 14001 desde el año 2012.

Los resultados de este desempeño quedan registrados en un cuadro de mando “Datacard ambiental”, que permite realizar un adecuado seguimiento y establecer las acciones oportunas cuando es necesario. Los indicadores controlados son los siguientes:

- Consumos de materias primas, energía y recursos naturales
- Calidad de las aguas residuales
- Nivel de ruido exterior
- Emisiones procedentes de focos potencialmente contaminantes
- Cantidad de residuos generados

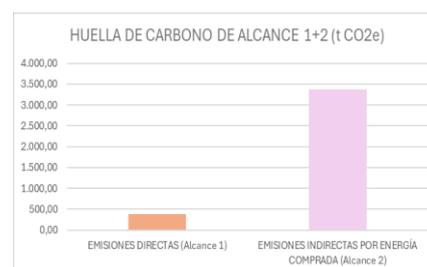
CONTAMINACIÓN

Conscientes del impacto que tienen todas las emisiones de gases de efecto invernadero en la reducción de la capa de ozono, en MRA se viene calculando el alcance 1 de la Huella de Carbono desde el año 2019. Los resultados obtenidos hasta 2023 son los siguientes:

EMISIONES			
	2021	2022	2023
Emisiones directas brutas de Gases de Efecto invernadero de alcance 1 en toneladas métricas de CO2 equivalente	228,19	316,70	366,24
Gases incluidos en el cálculo (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3)	CO2 y HFC	TODOS	TODOS

En 2023, por primera vez, se ha llevado a cabo la medición de la huella de carbono a través de la aplicación del Ministerio de Medio Ambiente del Gobierno de España para la Transición Ecológica, alcances 1 y 2. El resultado obtenido es el siguiente:

	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS (Alcance 1)	366,24
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA (Alcance 2)	3.357,59
TOTAL	3.723,83



MEDIDAS PARA PREVENIR, REDUCIR O REPARAR LAS EMISIONES DE CARBONO QUE AFECTAN GRAVEMENTE EL MEDIO AMBIENTE.

Además del cálculo de la huella de Carbono, MRA ha desarrollado otras medidas para compensar o reducir las emisiones de carbono a la atmósfera:

- De manera mensual, se recogen los datos para el cálculo de las Emisiones de gases de Efecto Invernadero, con el objetivo de realizar el posterior inventario de los mismos.
- Desde el año 2021, MRA reporta a CEFA los datos de Huella de Carbono.

- Se realizan Auditorías de Eficiencia Energética, en cumplimiento del Real Decreto 56/2016 del 12 de febrero. Dependiendo de los resultados de la auditoría, se establecen las medidas correctoras.

MEDIDAS PARA PREVENIR, REDUCIR O REPARAR CUALQUIER FORMA DE CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA ESPECÍFICA DE UNA ACTIVIDAD, INCLUIDO EL RUIDO Y LA CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

MRA establece un marco de medidas de control y seguimiento para asegurar el cumplimiento de la legislación relativa a emisiones atmosféricas, contaminación lumínica y ruido ambiental, no siendo relevante al encontrarse dentro de los límites legales.

RECURSOS DEDICADOS A PREVENIR LA CONTAMINACIÓN Y LOS RIESGOS AMBIENTALES

Durante el año 2023, el coste por la gestión de residuos de MRA ascendió a 95.157,42€ siendo la evolución de este coste a lo largo de los últimos tres años la siguiente:

COSTE DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS		
2021	2022	2023
69.198,00 €	74.483,92 €	95.157,42 €

ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, RECICLAJE, REUTILIZACIÓN, OTRAS FORMAS DE RECUPERACIÓN Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS

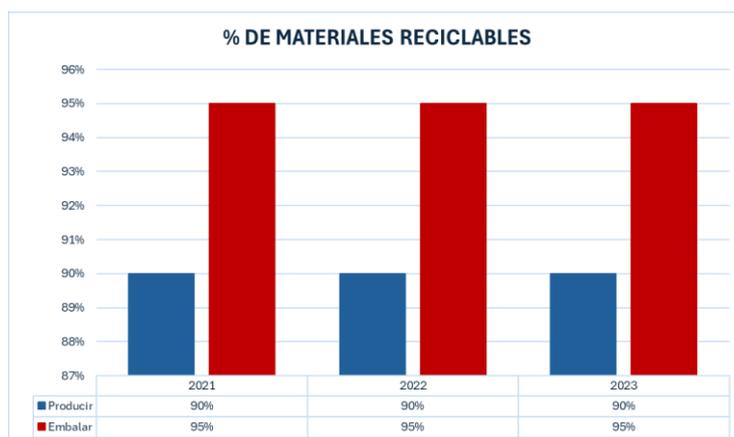
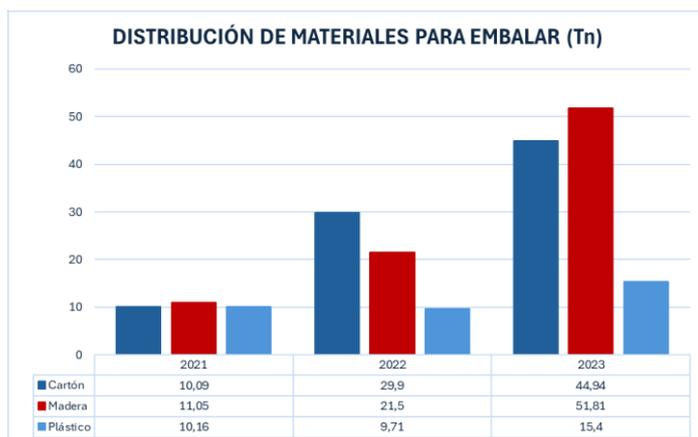
El Sistema de Gestión Ambiental de MRA promueve el consumo responsable, así como el cumplimiento de la legislación relativa a la gestión de residuos, y para ello, cuantifica y controla los residuos generados por la actividad, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos:

La gestión de la totalidad de los residuos sea cual sea su tipología, se realiza a través de gestores autorizados.



Desde MRA ponemos nuestro empeño en reducir el uso de envases de un solo uso para embalaje de producto final frente a la utilización de contenedores retornables, preferiblemente metálicos, o en su defecto, de plástico (retornable). Siempre que el proceso y el cliente nos lo permite, optamos por el uso de envases retornables frente a los de un solo uso.

Además, debemos destacar que el principal residuo de MRA es la granza plástica de pieza defectuosa o de pruebas fallidas, el cual se reutiliza siempre que es posible.



ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

MRA dispone de diferentes espacios en la empresa para uso interno en las horas de almuerzo y comida, además tiene servicio de máquinas de vending que ofrece snacks y bebida.

No se informa de acciones para combatir el desperdicio de alimentos dado que ni la actividad ni la organización tienen impacto al respecto.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

MRA realiza el seguimiento del consumo de recursos naturales y de materias primas como un fin en sí mismo, dentro de las directrices estratégicas y, por ende, de la gestión ambiental de la compañía.

CONSUMO DE AGUA Y EL SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES

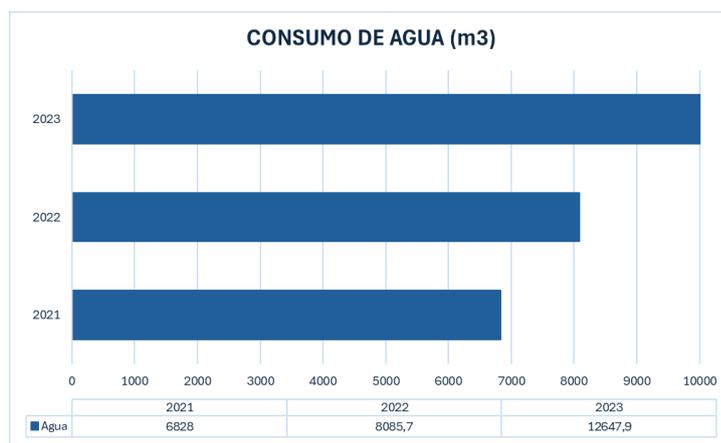
El consumo de agua en MRA se realiza desde la red local de suministro en los diferentes emplazamientos donde se encuentra la actividad de la empresa.

El análisis pormenorizado de los puntos de consumo de agua se observa a través de los contadores de la instalación de suministro de agua que aportan los siguientes valores que se pueden observar en el gráfico.

En 2023 se observa un incremento en el consumo de agua, ello es debido a una llave bypass en una de las inyectoras que originó una fuga directa de agua.

Cuando el sistema de detección detectó dicha situación, inmediatamente se buscó una solución al respecto.

En MRA no existe limitación en el uso de agua.



CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE SU USO

La materia prima que más se consume en MRA es el polipropileno (PP), y en menor cantidad, otros materiales: PVC, TPO, FIBRA DE VIDRIO, etc. El Scrap (piezas malas) generado en producción junto con las purgas/plastones y coladas (material sobrante de la inyección que se desecha), se segrega, se muele y posteriormente se reintroduce de nuevo al proceso. Favorecemos la adquisición de materia prima a granel y almacenamiento en silos, frente a la compra en sacos de OE de 25kg.

Los materiales utilizados para producir y embalar los principales productos son:

MATERIALES PARA PRODUCIR Y EMBALAR (Tn)			
	2021	2022	2023
Producir	14.912	8.760	7.728
Embalar	31,3	61,11	112,15

CONSUMO, DIRECTO E INDIRECTO, DE ENERGÍA, MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EL USO DE ENERGÍAS RENOVABLES

Los consumos energéticos de MRA se producen por medio de las siguientes fuentes de energía principalmente:

1. Consumo de electricidad
2. Consumo de gas natural

MRA vela de manera constante por una gestión ambiental responsable, por el cumplimiento de requisitos ambientales y contractuales, así como de un enfoque preventivo en materia de riesgos ambientales. Todas las acciones van encaminadas a la optimización del proceso productivo, y esto pasa por la determinación e implantación de acciones encaminadas al control del consumo directo de energía.

La evolución del consumo energético de los últimos años ha sido el siguiente:

CONSUMO ENERGÉTICO			
	2021	2022	2023
Gas natural (Nm3)	106324,17	112959,80	154329,00
Electricidad (MWh)	12357,17	13424,82	13013,90

Existe un apartado de sensibilización y recomendaciones incluidas en el manual de las Buenas Prácticas Ambientales.

CAMBIO CLIMÁTICO

El Cambio Climático, tiene un espacio específico en la estrategia de MRA y es por ello que, en el despliegue de la estrategia, aparece como un hito fundamental, la sostenibilidad y la acción por el clima.

Para ello, establece el “Cálculo de la Huella de Carbono”, que tiene como objetivo proporcionar información de las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) de la compañía y favorecer que este impacto ambiental pueda ser considerado y minimizado en la toma de decisiones empresariales.

ELEMENTOS IMPORTANTES DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO GENERADOS COMO RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA, INCLUIDO EL USO DE LOS BIENES Y SERVICIOS QUE PRODUCE

Alcance 1, emisiones directas de fuentes que son propiedad o están controladas por la empresa:

- Consumo de gas natural
- Consumo de gasoil, gasolina
- Recarga de gases fluorados

Alcance 2, emisiones indirectas asociadas a la electricidad:

- Consumo electricidad

MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

MRA impulsa acciones que mejoran la gestión ambiental del negocio y por ende el impacto en el cambio climático, aumentando así la eficiencia energética de instalaciones y procesos.

Se pueden enunciar las siguientes medidas adoptadas que están vigentes hasta la fecha:

1. Campañas de sensibilización hacia el comportamiento sostenible.
2. Actuaciones y planes hacia la eficiencia energética y utilización de energías renovables.
3. Gestión de residuos hacia el objetivo estratégico de la compañía “Cero vertedero”.
4. Planificación y gestión sostenible de los recursos.

METAS DE REDUCCIÓN ESTABLECIDAS VOLUNTARIAMENTE A MEDIO Y LARGO PLAZO PARA REDUCIR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y LOS MEDIOS IMPLEMENTADOS

Las metas establecidas a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases efecto invernadero, se han definido en dos aspectos:

1. La mejora de la **eficiencia energética**.
2. La mejora de la **eficiencia de los procesos productivos**, trabajando por la reducción de chatarra (aprovechamiento de chapa).

A continuación, destacamos las más relevantes:

- ✓ Mejora de la eficiencia energética basado en el plan de apagado de instalaciones durante fines de semana y periodos de cierre de planta.
- ✓ Mejora continua de los procesos productivos.
- ✓ Apuesta por la movilidad sostenible.
- ✓ Aumentar la tasa de reciclaje de la planta.
- ✓ Reutilizar materiales obsoletos para otras aplicaciones.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

MEDIDAS TOMADAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

Por su actividad y localización, MRA no realiza actividades u operaciones en áreas protegidas y por tanto no desarrolla medidas al respecto.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ENFOQUE DE GESTIÓN

El capital humano es el principal potencial de MRA. La Dirección de Recursos Humanos diseña y promueve acciones encaminadas a potenciar la participación, el desempeño y el bienestar de las personas que componen la organización. El objetivo es responder, en las mejores condiciones posibles, a las expectativas de las personas trabajadoras, que es la base para la consecución de los objetivos y los retos de futuro de la compañía.

De acuerdo con el Código de Conducta, en MRA es un objetivo universal, mantener un entorno laboral de respeto, libre de discriminación y acoso. Todo trabajador debe de ser tratado de manera justa y con respeto y dignidad, por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, reconociéndole sus conocimientos, capacidades, experiencia y desempeño.

Los procesos de selección de personal se realizan atendiendo a la igualdad de condiciones y la diversidad, es por ello que, la edad, nacionalidad o el sexo, entre otros aspectos, nunca ha supuesto un inconveniente para la contratación. Además, la diversificación en la edad supone una mezcla de la experiencia y del aprendizaje que posibilita el desarrollo de la compañía y facilita que aflore el talento.

EMPLEO

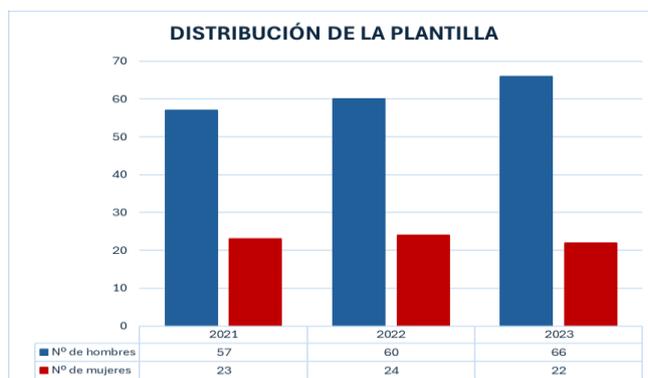
De acuerdo con la política de recursos humanos, MRA trabaja por ofrecer un empleo de calidad para todas las personas que componen la organización, a través de los siguientes pilares:

- Gestión del talento y actuación profesional. Formación y planes de carrera.
- Estabilidad y satisfacción con el trabajo.
- Implantación y desarrollo del Código de Conducta.
- Igualdad, inclusión y compromiso.
- Fomento de estrategias activas de prevención en todos los puestos de trabajo.
- Sistemas de retribución sostenibles y legalmente adecuados.

MRA cree en el potencial del talento joven, y colabora con programas de captación y desarrollo de talento joven que permite tener una base sólida y tomar decisiones de promoción y crecimiento de capital humano.

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADAS/OS POR SEXO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

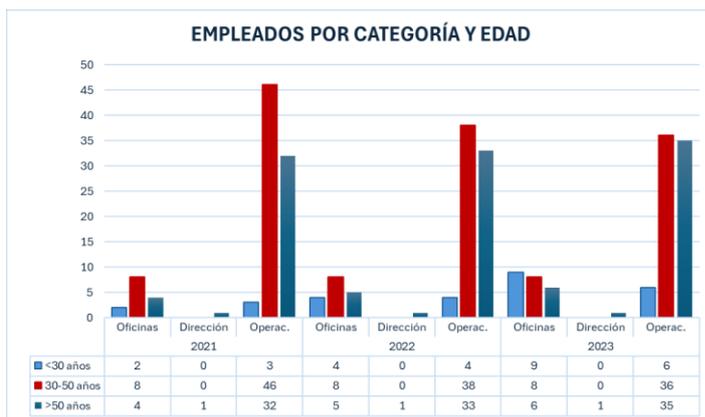
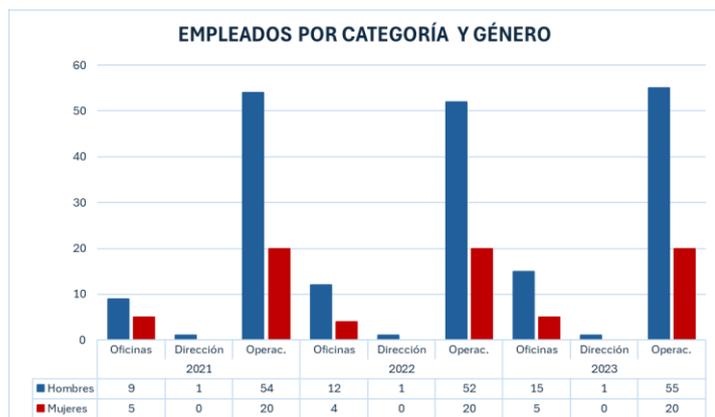
El perfil de la plantilla de MRA se establece de acuerdo con la siguiente información:



El equilibrio en la edad media de la plantilla es fundamental para toda organización que se precie. La mezcla entre veteranía y juventud, la experiencia y nuevos conocimientos, favorece el crecimiento personal y profesional que al final redunda en el desarrollo de la empresa.

MRA en 2023, sigue apostando por el relevo generacional, la reducción de la media de edad y acompañado de una mejora en la cualificación de los trabajadores.

A nivel de categoría profesional, la distribución de empleados por género y edad son las siguientes:



NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

MRA apuesta por la flexibilidad para ajustar la capacidad a las exigencias y fluctuaciones de la demanda, al tiempo que mantiene el propósito por un empleo sostenido y sostenible. La distribución de las modalidades de contrato es la siguiente:

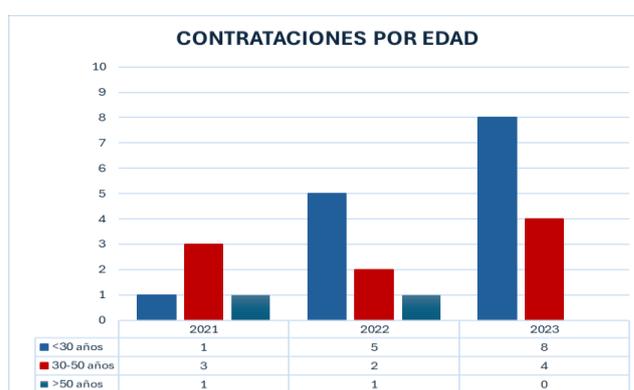
TIPOS DE CONTRATO	
	Número 2023
Número de Contratos	12
Contrato Temporal	0
Contrato Indefinido	12

Si realizamos el análisis por categoría profesional:

Nº DE CONTRATOS FIJOS			
	2021	2022	2023
Oficinas	1	4	2
Dirección	0	0	0
Operaciones	0	5	10

Nº DE CONTRATOS EVENTUALES			
	2021	2022	2023
Oficinas	2	0	0
Dirección	0	0	0
Operaciones	2	0	0

Por género y edad:



CONTRATOS DE TRABAJO. BAJAS, NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN EN MODALIDADES

La evolución de las bajas en MRA ha sido la siguiente:

Nº DE BAJAS				
		2021	2022	2023
TOTAL	<30 años	1	1	1
	30-50 años	5	3	4
	>50 años	3	2	4
Nº de hombres	<30 años	0	1	1
	30-50 años	4	3	3
	>50 años	3	2	2
Nº de mujeres	<30 años	1	0	0
	30-50 años	1	0	1
	>50 años	0	0	2

La distribución de las razones por las que las personas han causado baja a lo largo del año 2023 es la siguiente:

RAZÓN DE LAS BAJAS			
	2021	2022	2023
Baja voluntaria	4	3	4
Jubilación	2	0	3
Otras bajas	1	1	0
Excedencia	1	0	0
Fin de contrato	1	1	0
Agotamiento 18M ILT	0	1	2

LAS REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN

El sistema de retribución del personal de MRA se establece tomando como referencia el convenio colectivo. Si realizamos el análisis por género, observamos lo siguiente:

SUELDOS Y SALARIOS	
	Promedio 2023
Salario Hombre	31.965,38
Salario Mujer	24.457,61

Si realizamos el análisis por género y edad:

SALARIO MEDIO			
	2021	2022	2023
Hombres	30.518,59	31.228,33	31.965,38
Mujeres	24.372,94	24.063,01	24.457,61
<30 años	24.785,61	26.863,91	28.892,44
30-50 años	30.142,64	30.517,89	31.255,88
>50 años	27.321,45	27.958,30	28.854,76

Por clasificación profesional:

SALARIOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	2021	2022	2023
Personal técnico y de oficinas	28.445,23	29.186,86	30.584,28
Operaciones	28.045,67	27.927,22	28.899,07

BRECHA SALARIAL. LA REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD, LA REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS, INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN VARIABLE.

La diferencia salarial en MRA cumple con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y contribuye a la transparencia retributiva de la organización. Cabe destacar que esta diferencia salarial se produce no por razón de género, sino por condiciones individuales de cada persona, tales como antigüedad e indemnizaciones.

De esta forma, la evolución de la brecha salarial de MRA, de acuerdo con el Plan de Igualdad, es la siguiente:

	2021	2022	2023
Brecha salarial	11,93%	16,90%	18,46%

BENEFICIOS SOCIALES

Es política de MRA, ofrecer a sus trabajadores mejoras y servicios que favorecen el crecimiento y bienestar. De esta forma, desde la Dirección se han alcanzado acuerdos con diversas empresas, de forma que los trabajadores puedan disponer de beneficios tales como descuentos en el alquiler de vehículos, gimnasios, tienda de deportes, ópticas, etc. Además, estos beneficios son conocidos por todos los trabajadores de la organización ya que son comunicados a través de la aplicación Social Team Up.

En el ámbito de seguridad y salud de los trabajadores caben destacar dos iniciativas pioneras:

- Servicio de Coach para atender aspectos psicosociales a nivel personal y profesional.
- Servicio de Fisioterapia para atender dolencias relacionadas con el puesto de trabajo.

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente, por el Convenio de Empresa, y en lo que no recoja el este convenio, se aplica el Convenio General de la Industria Química.

PERSONAL CON DISCAPACIDAD

MRA tiene como estandarte el compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo se encuentra enmarcado dentro del calendario laboral de la compañía. Los horarios son los siguientes:

- **Personal directo de producción:** régimen rotativo de turnos de mañana (06.00 a 14.00 horas), tarde (14.00 a 22.00 horas) y noche (22.00 a 06.00 horas).
- **Personal técnico y de estructura:** de lunes a viernes de 08.00 a 17.00. En periodo de verano, el viernes se reduce la jornada.

MRA establece medidas que ayudan a la conciliación y a tener un balance adecuado entre su vida profesional y personal.

ABSENTISMO LABORAL

MRA realiza una gestión del absentismo eficiente a través del Departamento de Recursos Humanos, considerando las horas de absentismo cualquier tipo de ausencia.

El índice de absentismo es el porcentaje entre el número total de horas de absentismo anuales frente al número total de horas teóricas de trabajo. Este indicador se registra mensualmente junto con las acciones correctivas a implementar en caso de desviación del objetivo marcado, en caso de que sean necesarias.

ABSENTISMO			
	2021	2022	2023
Nº de horas de absentismo	14.337	12.018	7.989
Índice de absentismo	8,50%	7,35%	4,61%

MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE DE LA CONCILIACIÓN Y FOMENTAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE ESTOS POR PARTE DE AMBOS PROGENITORES

Las medidas adoptadas para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de ambos progenitores, se llevan a cabo mediante políticas de conciliación, que actúan como palancas para incrementar la satisfacción y la motivación en el puesto de trabajo, así como para fomentar la fidelización del talento de la organización.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente, plasmadas en el Convenio Colectivo, que aplica a todo el personal dependiente de MRA. A continuación, se muestran los datos obtenidos en los últimos años:

ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y RETENCIÓN TRAS BAJA PARENTAL			
	2021	2022	2023
Hombres	100,00%	100,00%	100,00%
Mujeres	100,00%	100,00%	100,00%

Tal y como consta en el plan de igualdad, el objetivo de MRA se fundamenta en promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Destacamos las medidas más relevantes para favorecer la conciliación y que ésta sea compatible con las necesidades organizativas y productivas:

- Excedencias
- Permisos retribuidos de acuerdo con la ley.
- Reducción de Jornadas
- Adaptación del turno de trabajo
- Bolsa de 24 horas al año de libre disposición para atender a descendientes menores de 3 años.

SALUD Y SEGURIDAD

La Política de Seguridad y Salud y medio ambiente, de MRA garantiza un marco de referencia para la reducción de los riesgos profesionales, y asume nuevos retos como la promoción de la salud, contribuyendo con ello a la mejora del estado físico y mental, lo cual favorece la calidad de vida de las personas trabajadoras de la compañía.

Todas las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud son estratégicas en MRA y van dirigidas al objetivo de incrementar sustancialmente la cultura de la compañía en materia preventiva.

El lema de MRA es integrar la prevención en el desempeño diario de su actividad mediante:

- Identificación y evaluación de riesgos de los puestos de trabajo planificados.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Formación y promoción de comportamientos y hábitos seguros.
- Comunicación adecuada que fomente la participación de las personas trabajadoras, principalmente a través de los comités de seguridad.
- Integración proveedores y contratistas.
- Colaboración con las Administraciones Públicas.
- Cumplimiento de la legislación.

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

MRA tiene definido su correspondiente Plan de Prevención, que establece una organización de la prevención fundamentada en la constitución de un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades de la prevención: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y psicología aplicada, Higiene Industrial, y Vigilancia de la Salud. Además, dispone en plantilla de un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales que implementa y potencia la labor del Servicio de Prevención Ajeno.

De acuerdo al artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, MRA dispone de un Comité de Seguridad y Salud que garantiza la participación y consulta de los trabajadores.

En 2023, se han realizado las siguientes labores preventivas:

- Evaluación o reevaluación de riesgos de todos los puestos y lugares de trabajo.
- Implantación de mejoras de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- Investigación e informes de accidentes, incidentes y situaciones de riesgo.
- Formación e información de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.
- Información de actuación en caso de emergencia, según el Plan de Emergencia.
- Vigilancia de la Salud de la plantilla, planificando y realizando reconocimientos médicos, así como el seguimiento de la salud en trabajos de especial riesgo.
- Servicio de Coach para atender aspectos psicosociales a nivel personal y profesional.
- Servicio de Fisioterapia para atender dolencias relacionadas con el puesto de trabajo.

ACCIDENTES DE TRABAJO, EN PARTICULAR SU FRECUENCIA Y GRAVEDAD, ASÍ COMO LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, DESAGREGADO POR SEXO

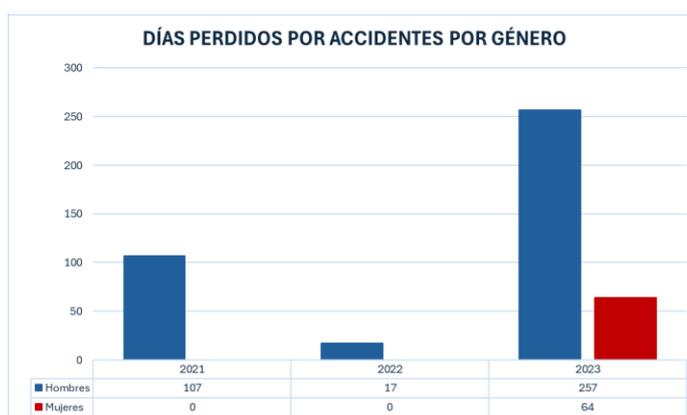
El indicador utilizado para medir la Tasa de accidentes es el siguiente:

$$\text{Índice de Incidencia} = \text{Nº de Accidentes} \times 1000 / \text{Nº de trabajadores expuestos}$$

De esta forma, la evolución de la tasa de accidentes a lo largo de los últimos años es:



El número de días perdidos debido a accidentes y diferenciado por género:



El número de días perdidos debido a enfermedad:



RELACIONES SOCIALES

ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL, INCLUIDOS PROCEDIMIENTOS PARA INFORMAR Y CONSULTAR AL PERSONAL Y NEGOCIAR CON ELLOS

Como no podía ser de otra manera y tal como reconoce el documento Misión Visión y Valores, MRA apuesta por valores como el diálogo, la convivencia y la paz social. Muestra de ello se manifiesta en la constante colaboración de la alta Dirección con los Representantes de los trabajadores a través del Comité de Empresa y Sindicatos, fruto del entendimiento a lo largo de los años.

Las relaciones laborales se encuentran enmarcadas dentro de la legislación vigente que aplica a las actividades en el ámbito laboral, plasmadas principalmente en el Convenio de Empresa complementado por el Convenio General de la Industria Química.

De acuerdo con la actividad, MRA cumple fehacientemente por principios y por obligación, con toda la normativa laboral que afecta a todas las personas trabajadoras de la entidad, tal como el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa participan en todas las comisiones exigidas en la legislación vigente.

PORCENTAJE DE EMPLEADAS/OS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS

El Convenio de Empresa completado con el Convenio General de la Industria Química y el Estatuto de los Trabajadores aplica a todo el personal dependiente 100% de MRA.

BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PARTICULARMENTE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Convenio de Empresa y el Convenio General de la Industria Química tienen establecido un clausulado concreto relacionado con la salud y seguridad en el trabajo.

Tal y como se ha puesto de manifiesto, MRA tiene constituido un Servicio de Prevención Ajeno que asume todas las especialidades preventivas. Además, dispone de Técnico Superior de Prevención que potencia las actividades de promoción de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo, como uno de los programas básicos de seguimiento y control del estado de los trabajadores.

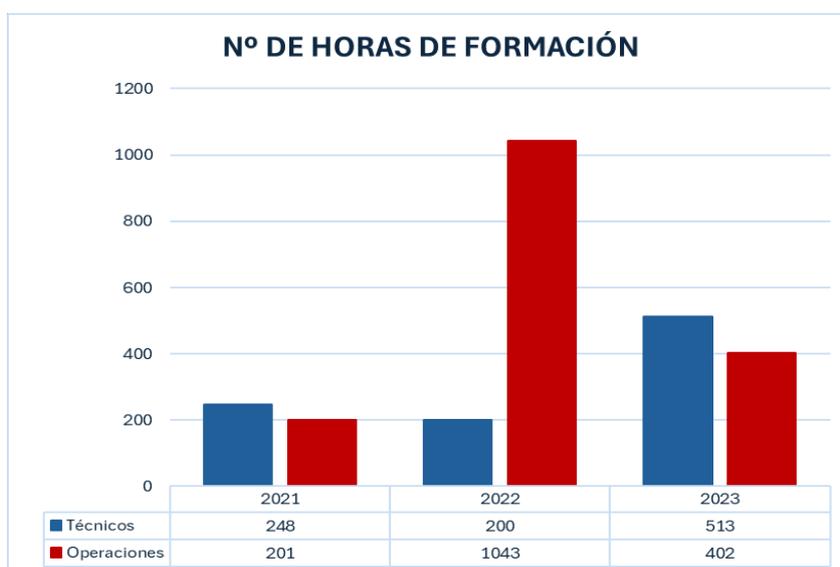
FORMACIÓN

MRA considera la capacitación y formación de sus recursos humanos, como una prioridad en su política de gestión, estableciendo la metodología de acuerdo con un sistema de gestión por competencias. El Departamento de RRHH con la aprobación del Comité de Dirección, determina las competencias de todos los puestos de trabajo de la organización, con el objeto de asignar el perfil profesional más adecuado a las necesidades de cada puesto.

Los directores de Departamento junto con el Departamento de RRHH establecen anualmente las necesidades de formación, que se plasman en el Plan General de Formación, coordinando la gestión de las acciones previstas y la comprobación de la eficacia de las mismas una vez realizadas. Además, periódicamente se incluyen actividades para hacer partícipes, concienciar y sensibilizar a las personas que integran MRA sobre la importancia de su actividad para la organización y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la misma.

HORAS DE FORMACIÓN

La distribución de las horas de formación a lo largo de los años y clasificado por categoría profesional se muestra en el siguiente gráfico. Se puede observar un claro incremento en el número de horas invertidas en la formación de las personas de MRA, lo que ratifica la apuesta de la organización por mantener a sus empleados formados.



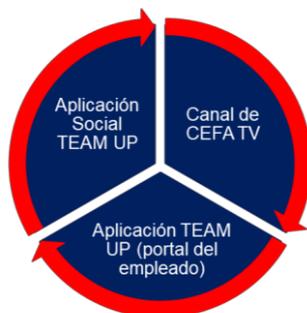
COMUNICACIÓN

La comunicación interna de MRA se erige como una herramienta fundamental en las relaciones y una garantía para el éxito de la compañía. La comunicación forma parte del liderazgo, es por tanto, responsabilidad de los directivos y mandos. El objetivo es generar y gestionar la confianza de todos los miembros de la organización en sus relaciones tanto verticales (ascendente-descendente), como horizontales (transversales).

Mediante el diseño de procesos de participación, motivación y el empleo de canales amigables se consigue:

- Mayor participación diaria en las actividades y objetivos de la empresa.
- Mejores ideas para contribuir al éxito, mejora continua.
- Mejor relación con compañeros, clientes, etc.

Los principales canales de comunicación utilizados en MRA son los siguientes:



CLIMA LABORAL

Con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo mejor para todos, la herramienta por excelencia para medir el clima laboral es la **“Encuesta de Satisfacción de Clima Laboral”**, donde los trabajadores tienen la oportunidad de expresar su opinión sincera sobre la compañía, el ambiente de trabajo y su percepción de la calidad de MRA cómo lugar en el que trabajar.

Desde el año 2020 se realizan estas encuestas con carácter anual, aunque anteriormente ya se venían haciendo de manera bienal.

Una vez obtenidos los resultados, MRA los analiza y prepara planes de acción orientados a satisfacer los resultados y poder ofrecer mejores servicios a la plantilla.

El método que utiliza la organización para realizar estas encuestas es a través de la aplicación Social Team Up. Los principales objetivos que se cumplen con la realización de las encuestas son:

- Conocer la valoración de las diferentes áreas de la empresa, para potenciar el compromiso de los trabajadores.
- Seguir teniendo feedback directo de todos los empleados.

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada en el año 2023 son los siguientes:



CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN

Históricamente, MRA ha promovido la celebración de eventos, iniciativas y/o proyectos, que ponen el foco en la participación, la mejora del clima laboral y la implicación social de sus trabajadores. El mejor ejemplo de esto es la celebración de actividades interempresas con las empresas ALGONTEC, S.L., CELULOSA FABRIL, S.A., BLANOS PARTICIPACIONES, S.L., CEFA TOYS, S.A.U. Y MOONTECH INDUSTRIAL, S.L.U.



Las actividades extralaborales comenzaron de manera estructurada en el año 2014, si bien anteriormente ya se hacían actividades aisladas (celebraciones de fin de año, celebraciones para los jubilados, encuentros esporádicos de fútbol, etc.). No obstante, a partir de este año se desarrollan actividades de una manera más organizada y con calendarios preestablecidos.

En los años 2020 y 2021, debido a la pandemia, MRA se vio obligada a suspender gran parte de las actividades sociales, que se han vuelto a retomar en el momento en que la pandemia comenzó a remitir y se volvió poco a poco a la normalidad.

ACCESIBILIDAD

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tal y como establece la legislación vigente, desde la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la organización, existe una instrucción técnica de actuación que garantiza la protección del trabajador con discapacidad, en términos de este ámbito considerado como “trabajador especialmente sensible”.

Dicha instrucción incluye la comunicación al Servicio de Prevención Ajeno, la evaluación de riesgos del puesto de la persona trabajadora con las limitaciones existentes, así como la adaptación de su puesto de trabajo según corresponda en cada caso.

Asimismo, se contemplan y evalúan posibles dificultades que puedan existir en relación a su acceso al puesto de trabajo y uso de instalaciones, y su aplicación del Plan de Emergencia vigente en la empresa, para realizar las adaptaciones y cambios si fuera necesario.

IGUALDAD

Desde el año 2022 MRA cuenta con un Plan de Igualdad realizado en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y adaptado a las últimas legislaciones en la materia, en concreto, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Durante el año 2022 ha sido confeccionado y aprobado un Plan que incluye un informe resumen del diagnóstico de situación realizado en la empresa para las áreas que la ley establece como obligatorias (selección, contratación, formación, condiciones de trabajo, etc.) y de sus principales conclusiones, y, adicionalmente, han sido objeto de estudio otras materias como el compromiso de la empresa con la igualdad, la salud laboral o la violencia de género.

En materia de retribuciones, al amparo del mencionado RD. 902/2020 y como parte del diagnóstico de situación, se lleva a cabo el estudio retributivo para analizar si existe brecha salarial en la compañía, cuyos resultados también están incluidos en el propio Plan de Igualdad.

Asimismo, el Plan de Igualdad incorpora una serie de medidas, por áreas, a implantar durante su vigencia, con objetivos e indicadores de seguimiento definidos para cada acción, tendentes a evitar discriminaciones o desigualdades por razón de sexo, implantar y mantener en la empresa una cultura de igualdad o sensibilizar a la plantilla en materias de género.

El Plan de Igualdad ha sido ratificado por el pleno del Comité de Empresa y se ha procedido al registro del documento según lo establecido en la legislación.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. POLÍTICAS CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.

El plan de Igualdad 2022 incluye medidas como:

- Acciones de comunicación haciendo llegar a toda la plantilla la implementación del Plan de Igualdad.
- Publicación de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
- Revisión de la nomenclatura de los puestos para que sean inclusivas.
- En situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por el cuidado de los hijos o familiares se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en los que operaría en el caso de estar en activo.
- Desarrollo y fomento de medidas de teletrabajo como trabajo en red y uso de las nuevas tecnologías.
- Realizar un estudio de bandas salariales como el realizado en el diagnóstico con carácter anual.
- Formar en igualdad a la Comisión de Igualdad.
- Informar sobre los procedimientos establecidos en posibles casos de acoso sexual.
- Fomentar el uso de videoconferencias para reducir viajes de trabajo y facilitar una mayor conciliación de la vida familiar.
- En condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

El desarrollo de las acciones, así como los resultados de las mismas se encuentran en el Plan de Igualdad y documentos anexos.

A lo largo de 2023, MRA no ha recibido ninguna reclamación o denuncia relacionada con la discriminación.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES.

El **Código de Conducta de MRA** es una directriz para el cumplimiento normativo y prácticas responsables, obligatorio para todos los empleados, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores. El Código de Conducta está a disposición de toda la plantilla en el portal del empleado.

Las medidas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales, tiene como principal objetivo asegurar el cumplimiento de la normativa y las políticas y regulaciones internas relativas a: la aplicación y difusión del Código de Conducta y la prevención de delitos y la lucha contra la corrupción y el soborno.

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

ENFOQUE DE GESTIÓN

El Manual de Compliance con el que cuenta MRA es una directriz para el cumplimiento normativo y prácticas responsables, obligatorio para todos los empleados de MRA a nivel mundial, incluidos asesores externos, empresarios autónomos, así como partners y proveedores. Se fundamenta en:

- **Código de Conducta**
- **Canal de denuncias**
- **Inventario de riesgos penales**

El **Código de Conducta** fortalece la cultura de la compañía y ayuda a priorizar los principios y valores de la organización. Supone la guía a seguir en la toma de decisiones y el establecimiento de lo que la empresa espera de sus clientes, colaboradores y personas trabajadoras de la empresa y lo que pueden esperar de MRA. Forma parte de la política integral y determina en consecuencia la estrategia de selección de proveedores y compras.

La integridad es uno de los principales valores de MRA, a través del Código de Conducta se evitan los casos de corrupción que pueden dañar la imagen de la organización.

El **Canal de Denuncias** es una herramienta de la que se sirve la organización de forma que todos los miembros del Consejo de Administración, personal directivo y trabajadores de MRA deben informar de cualquier incumplimiento del Código de Conducta. De esta forma, se podrá iniciar el proceso de verificación por parte de los organismos designados para ello.

Finalmente, a través del **Inventario de Riesgos Penales**, la organización es consciente de todos los riesgos en los que está incurriendo en el caso de que el Código de Conducta no se cumple como se debe.

GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

En MRA se respetan las leyes y derechos humanos reconocidos internacionalmente. La infracción de la legislación, de los contratos o del propio Código de Conducta, no son tolerados y pueden tener como consecuencia sanciones jurídico-laborales.

El Código de Conducta define lo que significa actuar con integridad en MRA y se proporcionan directrices sobre las políticas de la empresa y los recursos de ayuda, ofrece una hoja de ruta para abordar aquellas situaciones en las que las decisiones empresariales pueden no ser tan sencillas o evidentes.

Para su realización, la organización ha realizado una extensa y minuciosa labor de análisis de todos los procedimientos internos y externos para evaluar los riesgos inherentes en cada área de actividad.

PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y, EN SU CASO, MEDIDAS PARA MITIGAR, GESTIONAR Y REPARAR POSIBLES ABUSOS COMETIDOS

Los objetivos establecidos en el Código de Conducta, están inspirados en los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y consideran, además de la legislación nacional, el convenio de la OIT nº: 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, que los resumimos en:

- O LIBRE ELECCIÓN DEL TRABAJO
- O AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN
- O AUSENCIA DE TRABAJO INFANTIL
- O LIBERTAD DE ASOCIACIÓN
- O REMUNERACIÓN
- O HORARIO LABORAL
- O PROTECCIÓN DEL TRABAJO, DE LA SALUD Y DEL MEDIO AMBIENTE
- O CUALIFICACIÓN

MRA establece la prevención para la vulneración de derechos humanos como uno de los principales compromisos que se incluyen en el Código de Conducta. En el seguimiento de la aplicación del citado Código, se definen Planes Anuales Locales, que incluye la formación y/o campañas de sensibilización necesarias. Además, todas las operaciones son evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.

En el año 2023, MRA no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

ENFOQUE DE GESTIÓN

El compromiso social en el desarrollo de las actividades y en beneficio de todos los grupos de interés, forma parte inseparable del modelo de negocio de MRA.

Desde sus orígenes, ha mantenido un compromiso con el desarrollo económico, cultural, social y medioambiental de la comunidad en la que está presente, que le lleva a implicarse y a participar de forma activa en el entorno en el que actúa. La relación con la sociedad se materializa en la generación de valor añadido en los grupos de interés a través de distintas líneas de actuación.



COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

MRA realiza su actividad en Figueruelas y su entorno más cercano, es por ello, que el impacto en el empleo y el desarrollo local, es proporcional a su crecimiento y consolidación.

El número de personas trabajadoras en el año 2023 pone de manifiesto que el total de familias que pertenecen a MRA, viven en España.

Como no podía ser de otra manera, el desafío por el territorio local es evidente en MRA, numerosas actuaciones que generan valor compartido entre la empresa y el entorno, sensibles a las necesidades de las comunidades y participando en su desarrollo en la medida de las posibilidades.

IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL, EN LAS POBLACIONES LOCALES Y EN EL TERRITORIO

MRA como empresa comprometida con la sociedad, y en colaboración con CEFA, participa con varias organizaciones, entre ellas: **CÁRITAS, CRUZ ROJA Y ASPANOA.**

RELACIONES MANTENIDAS CON LOS ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y LAS MODALIDADES DEL DIÁLOGO CON ESTOS

En línea con los valores y los compromisos internos, que rigen las actividades de MRA, se definen los principios e iniciativas que abarcan distintos ámbitos de la realidad social de la empresa en la búsqueda de adhesiones y alianzas, como muestra de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y el diálogo con ellos. Destacamos los más representativos:



Las relaciones que MRA mantiene con los actores de las comunidades locales se establecen en el más estricto contexto profesional, evitando en todo momento alianzas, adhesiones y manifestaciones políticas, y de otra índole, que excede la actividad de la compañía de acuerdo con el Código de Conducta.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El modelo empresarial de MRA apoyado en la empresa matriz, CEFA, se sustenta sobre los principios éticos y responsables de compromiso con su cadena de valor en general y con los proveedores en particular, de esta manera, gestiona las compras de productos y servicios a través de proveedores con los que mantiene una relación comercial estable y de carácter duradero. Este tipo de relación comercial se traduce en un clima de confianza, en cuanto al cumplimiento de plazos, de expectativas del producto y de asesoramiento en la cobertura de necesidades.

CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

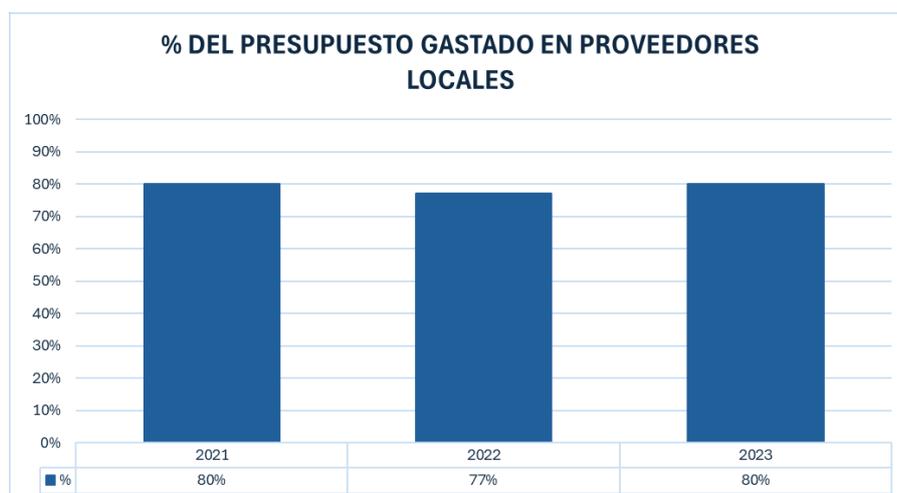
Las relaciones con proveedores y subcontratistas de MRA, es una atribución que desarrolla CEFA por su experiencia a lo largo de los años, que ha buscado siempre trabajar con proveedores acordes a su política, especialmente en cuanto al sentido de responsabilidad, con el fin de realizar correctamente su actividad, en un sector en el que los controles son esenciales.

El Proceso de Compras, se diseña con el objeto de establecer un aprovechamiento de recursos y centralización de productos en aquellos que se puede optimizar el volumen.

El objetivo es incluir la protección ambiental y la responsabilidad social, de manera se complementen los principios establecidos hasta la fecha, Precio, Calidad y Servicio.

Una labor importante a realizar es la búsqueda de alternativas de compra de productos o servicios que realicen la misma función o tengan las mismas características pero que en su producción, elaboración o distribución se haya realizado de un modo respetuoso con el medio ambiente. Además, se incorpora el compromiso de contribuir al crecimiento y desarrollo del entorno más cercano, consiguiendo:

- Reforzar la economía local, a través del desarrollo económico y social.
- Reducir el gasto energético que produce el transporte de productos de un lugar a otro.
- Un conocimiento más directo de la procedencia de los productos, de las empresas externas y de las personas.



SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS

Complementando la metodología existente en la supervisión y auditorías en los aprovisionamientos, se establecen medidas de control, la detección de ineficiencias o debilidades de las medidas implantadas, y el desarrollo de planes de acción correctores, con el objetivo de estandarizar y dotar del más alto nivel de calidad a todas las áreas de la función de compras. Es por ello por lo que el citado sistema fundamenta su proceso en las siguientes fases:

1. Cualificación de Proveedores. Información y datos de la empresa.
2. Homologación de Proveedores.
3. Evaluación del Desempeño de Proveedores.
4. Contratos, acuerdos y especificaciones técnicas de compra, relacionados: condiciones de suministro, aspectos económicos, aseguramiento de calidad de los productos suministrados.
5. Verificación de los acuerdos.
6. Comprobaciones, evaluaciones y/o auditorías al proveedor.
7. Reconocimiento de buenas prácticas en las siguientes cuestiones: Horas de trabajo/ Jornada Laboral, Acoso y no discriminación, Salud y seguridad, Corrupción, extorsión y soborno,...

CLIENTES - CONSUMIDORES

MRA tiene por objetivo ser la compañía, dentro del sector, mejor valorada y reconocida, tanto por la calidad de sus productos como por la excelencia en la interacción con sus grupos de interés, principalmente sus clientes. Para ello sus esfuerzos se centran en integrar criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en los procesos.

MEDIDAS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

El Sistema de Gestión de MRA garantiza la trazabilidad de la cadena de valor desde la materia prima hasta los productos, identificando cada componente con un código único que es garantía de sus características físicas y propiedades técnicas, conformes a las especificaciones de los clientes.

Se controlan los lotes de fabricación y se respetan los índices de revisión de los procesos productivos. Además, garantiza la información incluida con el producto y/o su embalaje.

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

Con la satisfacción y fidelidad del cliente como prioridad, MRA establece en el rango de estratégico el correcto seguimiento y resolución de las reclamaciones que provengan de su relación con el cliente.

La Gestión de reclamaciones y quejas, con el fin de ejercer una gestión eficiente de cada reclamación, queja o sugerencia, se define dentro de un sistema de priorización de las reclamaciones en función de la gravedad de las mismas con el objetivo de dar una respuesta ágil al cliente.

La herramienta 8D es de gran utilidad en la resolución de no conformidades, búsqueda de causas raíz con utilización de 5 WHY. Mediante una metodología de trabajo sistematizada y en equipo multidisciplinar, permite mejorar los sistemas de la organización, optimizar los procesos, y prevenir tanto futuras no conformidades de cliente como fallos internos.