



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



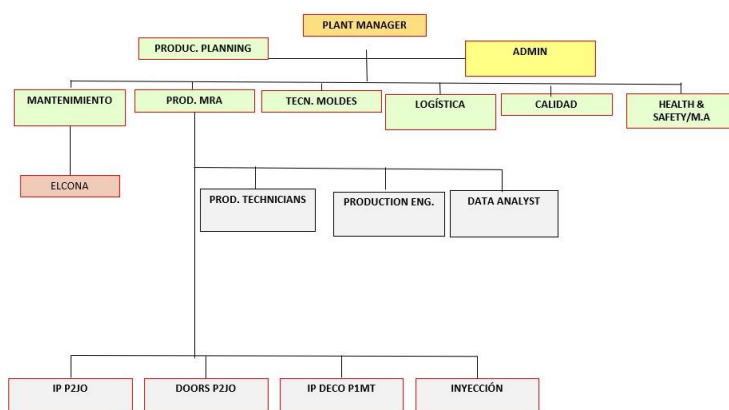
PRODUCTOS Y SERVICIOS. CADENA DE VALOR

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

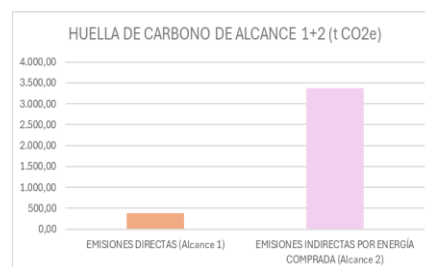
CONTAMINACIÓN

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:

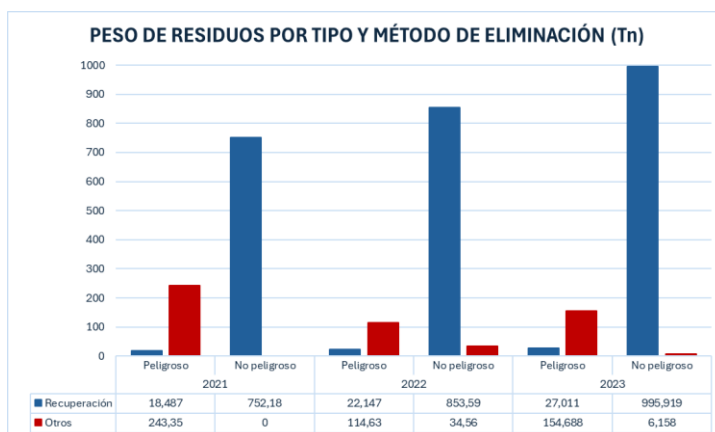
COSTE DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS		
2021	2022	2023
69.198,00 €	74.483,92 €	95.157,42 €

ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

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

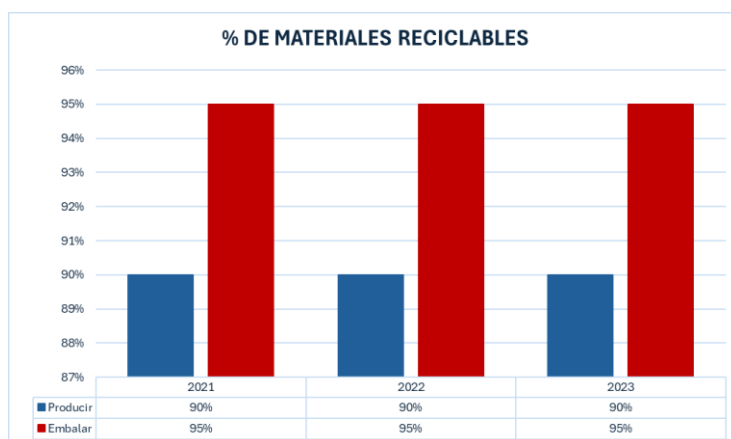
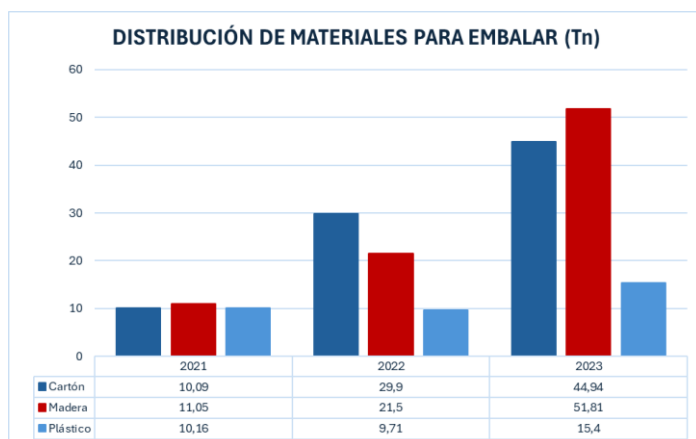
El Sistema de Gestión Ambiental de MRA promueve el consumo responsable, así como el cumplimiento de la legislación relativa a la gestión de residuos, y para ello, cuantifica y controla los residuos generados por la actividad, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos:

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

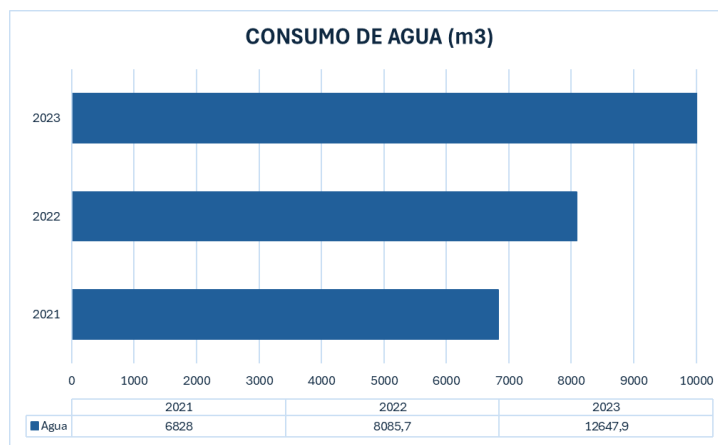
El consumo de agua en MRA se realiza desde la red local de suministro en los diferentes emplazamientos donde se encuentra la actividad de la empresa.

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

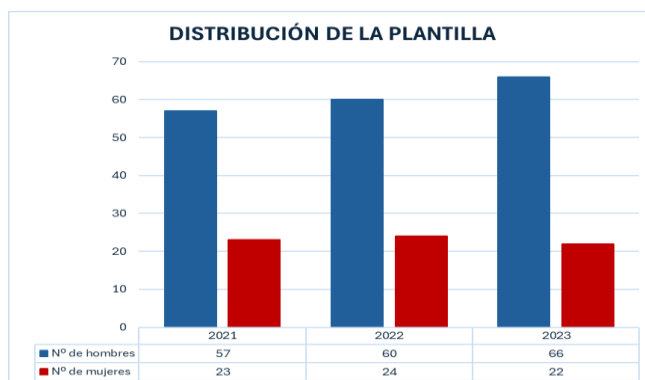
De acuerdo con la política de recursos humanos, MRA trabaja por ofrecer un empleo de calidad para todas las personas que componen la organización, a través de los siguientes pilares:

- 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

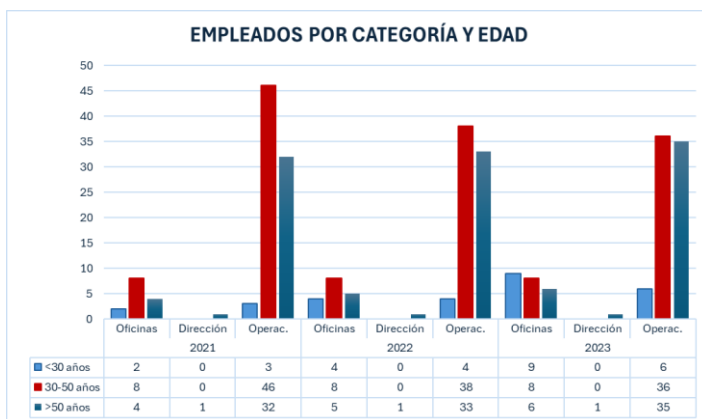
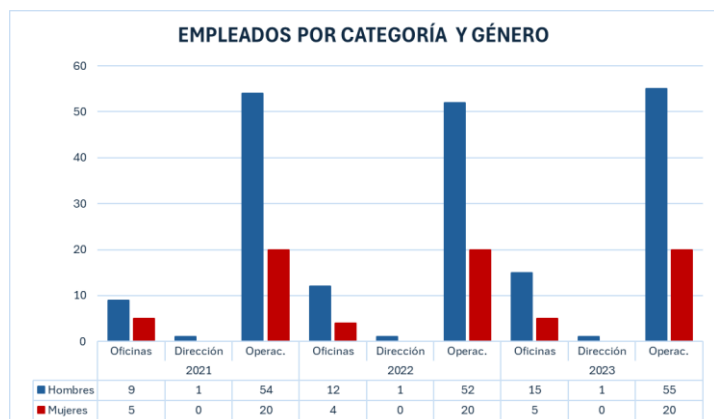
El perfil de la plantilla de MRA se establece de acuerdo con la siguiente información:



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:

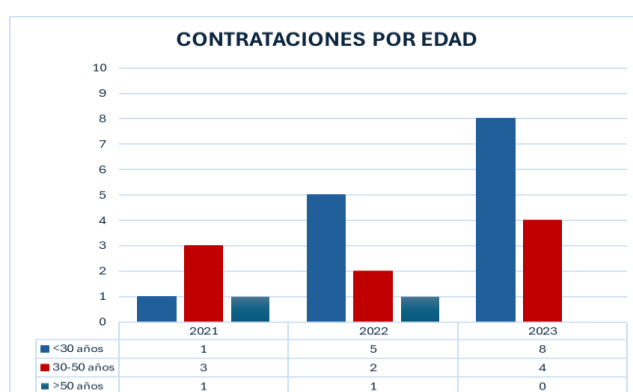
TIPOS DE CONTRATO	
	Número 2023
Número de Contratos	12
Contrato Temporal	0
Contrato Indefinido	12

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:

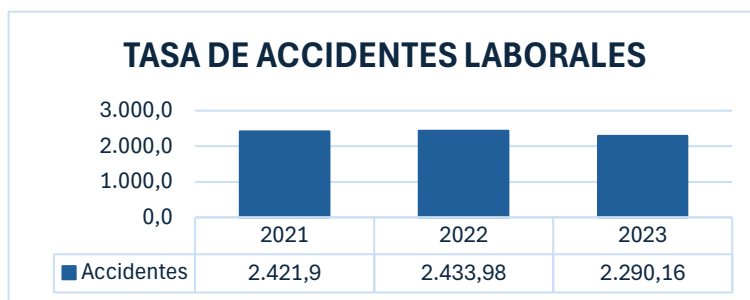
- Evaluación o reevaluación de riesgos de todos los puestos y lugares de trabajo.
- Implantación de mejoras de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- Investigación e informes de accidentes, incidentes y situaciones de riesgo.
- Formación e información de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.
- 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

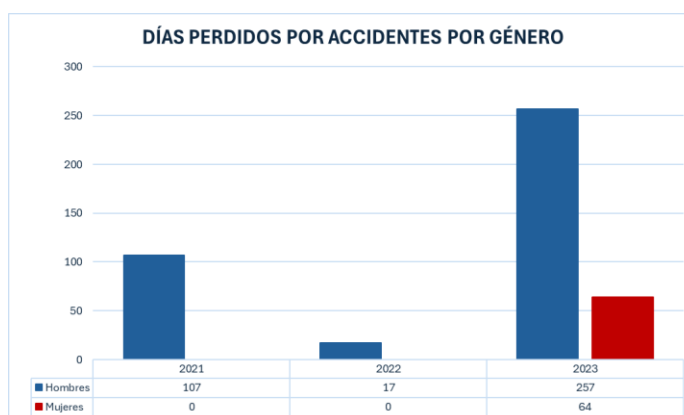
El indicador utilizado para medir la Tasa de accidentes es el siguiente:

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

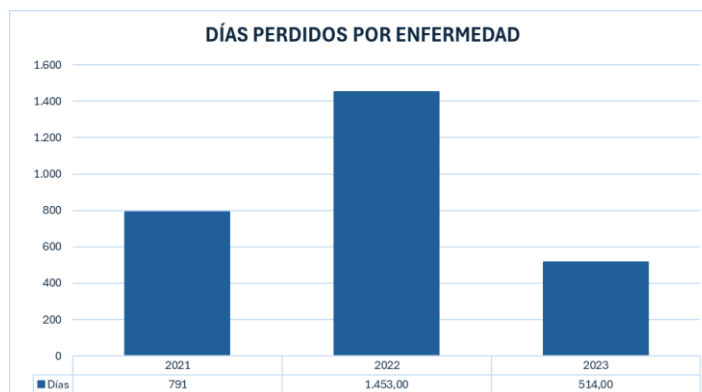
De esta forma, la evolución de la tasa de accidentes a lo largo de los últimos años es:



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.

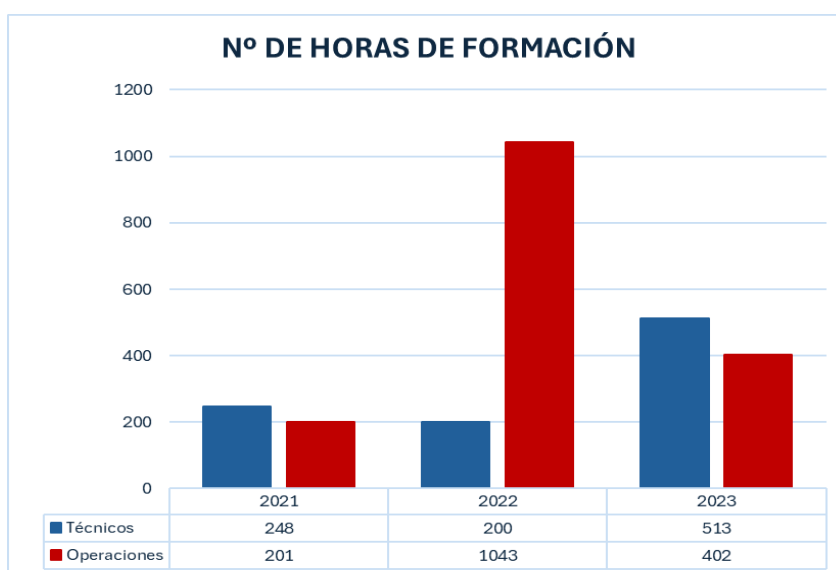
FORMACIÓN

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.



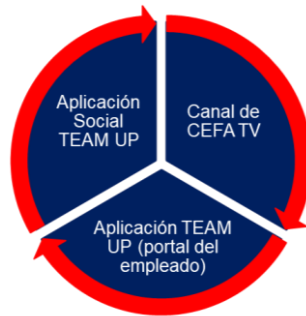
COMUNICACIÓN

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 CAPITALS.

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.

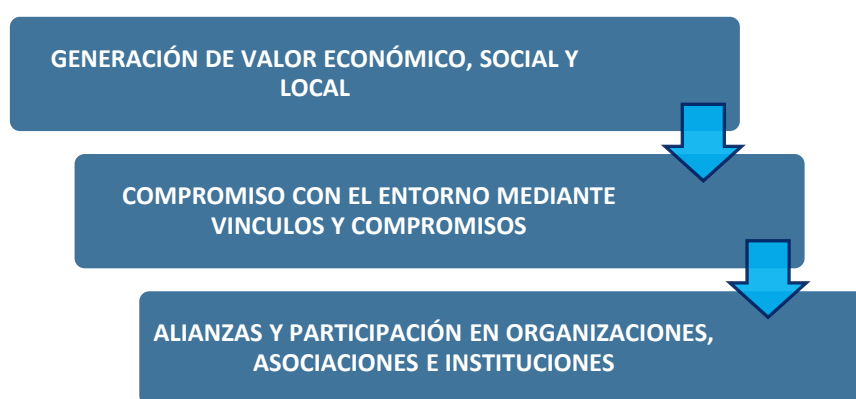
En el año 2023, MRA no ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

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

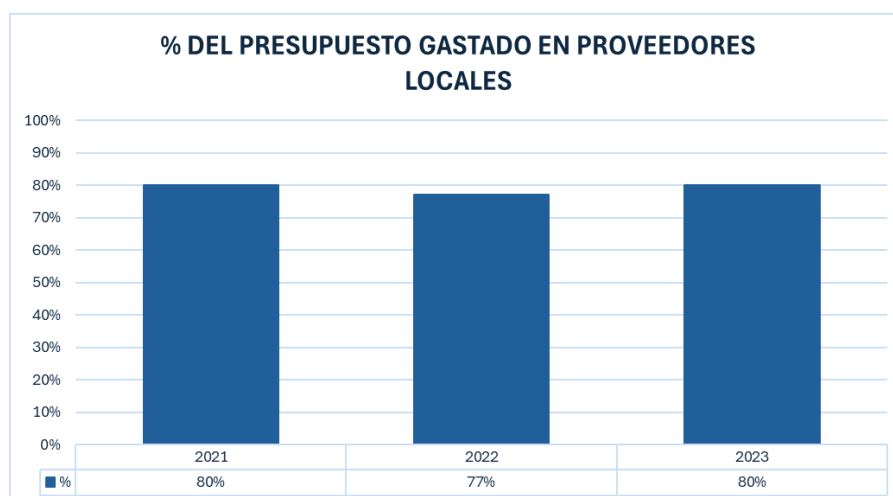
Las relaciones con proveedores y subcontratistas de MRA, es una atribución que desarrolla CEFA por su experiencia a lo largo de los años, que ha buscado siempre trabajar con proveedores acordes a su política, especialmente en cuanto al sentido de responsabilidad, con el fin de realizar correctamente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