MEMORIA RSA 2023

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

CEPYME CCOO ceoe aragón UGT Aragón IAF INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO GOBIERNO DE ARAGON

COMPROMISO DE LA EMPRESA

CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

D./Dª. MIGUEL PINA IRITIA , con DNI 25447655H., en calidad de representante de la empresa METAL APOTHEKA S.A., con C.I.F. A50039791, y domicilio en c/ CARRETERA VALENCIA KM 14, de CADRETE, según poderes otorgados, declaro que la entidad a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Asimismo declaro que dicha entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

En CADRETE, a 18 de SEPTIEMBRE de 2023.

METAL APOTHEKA, S.A.
Carretera de Valencia, Km. 14
CADRETE (Zaragoza)

Firma

PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

ÍNDICE

1 CONTENIDOS GENERALES 6
1.1 SALUDO DEL GERENTE. (102-14) 6
1.2 CÓDIGO DE CONDUCTA METAL APOTHEKA S.A. (102-15) 7
1.2.1 Cumplimiento de la legislación y de las normas sociales 8
1.2.2 Conducta empresarial 8
1.2.3 Relaciones con los clientes 9
1.2.4 Relaciones con los proveedores 9
1.2.5 Entorno de trabajo 9
1.3 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN. 10
1.3.1 Organigrama desagregado por sexo. 12
1.3.2 Acciones y buenas prácticas para la inserción laboral de nuevos egresados. 12
1.4 ÉTICA E INTEGRIDAD (102-16) 13
1.5 Estándares, normas, sellos, reconocimientos externos (ISOS, EFR, EFQM, RSA…) (102-16) 14
1.6 Formación y asesoramiento en pro de conductas éticas (102-17) 15
1.7 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN 15
1.7.1 ENFOQUES: 15
1.7.2 RESULTADOS: (102-18) 16
1.7.3 Últimos 3 años (promociones internas) 16
1.8 GRUPOS DE INTERÉS 17
1.8.1 Enfoques: (102-40) 17
1.8.2 Resultados: (102-42/43/44) 17
1.8.3 Acciones y Buenas prácticas. 18
1.9 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA 18
1.9.1 Enfoques. 18
1.9.2 Resultados. 19
1.9.3 Acciones y buenas prácticas 20

1.10 PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA 20
1.10.1 Enfoques. 20
1.10.2 Resultados. 21
1.10.3 Acciones y buenas prácticas 22
2 CLIENTES (G4-4, G4-8) 22
2.1 Enfoque Global 22
2.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS 22
2.3 SATISFACCIÓN DE CLIENTE (GRI 418) 23
2.3.1 Enfoques. 23
2.3.2 Resultados. 23
2.3.3 Acciones y buenas prácticas: 24
2.4 INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS (GRI 416) 24
2.4.1 Enfoques. 24
2.4.2 Resultados. 25
2.4.3 Acciones y buenas prácticas. 25
2.5 CALIDAD DEL SERVICIO (GRI 417) 25
2.5.1 Enfoque. 25
2.5.2 Resultados. 25
2.5.3 Acciones y buenas prácticas. 26
2.6 TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO 26
2.6.1 Enfoques. 26
2.6.2 Resultados. 27
2.6.3 Acciones y buenas prácticas. 27
3 PERSONAS 28
3.1 ENFOQUE GLOBAL 28
3.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS 28
3.3 EVOLUCIÓN COMPROMISOS ADQUIRIDOS 29
3.4 NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS 29
3.5 SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS 30

3.5.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 30
3.5.2 RESULTADOS: 30
3.5.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS 34
3.6 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN 34
3.6.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 34
3.6.2 Resultados. (GRI 405) 35
3.6.3 Acciones y buenas prácticas 36
3.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 37
3.7.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 37
3.7.2 RESULTADOS: 37
3.7.3 Acciones y buenas prácticas 38
3.8 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD 39
3.8.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 39
3.8.2 RESULTADOS: (GRI 404) 40
3.8.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS: 42
3.9 SEGURIDAD Y SALUD 42
3.9.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 42
3.9.2 RESULTADOS: (GRI 403) 43
3.9.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS: 45
4 PROVEEDORES 46
4.1 ENFOQUE GLOBAL 46
4.1.1 RESULTADOS (GRI 204) 46
4.1.2 ACCIONES: 47
4.2 CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES 48
4.2.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 48
4.2.2 RESULTADOS: (GRI 308 - 414) 48
4.2.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS 48
4.3 INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES 49

4.3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 49

4.3.2 RESULTADOS: 49

5 SOCIAL 49

5.1 ENFOQUE GLOBAL 49

5.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS 50

5.3 IMPACTO SOCIAL 50

5.3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 50

5.3.2 RESULTADOS: (GRI 401-412) 50

5.3.3 Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional. (GRI 412) 52

5.3.4 Acciones y buenas prácticas. 55

5.4 ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA 56

5.4.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 56

5.4.2 Acciones y buenas prácticas. (GRI 413) 56

5.5 TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO (GRI 417) 57

5.5.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 57

5.5.2 RESULTADOS: 57

5.5.3 Acción y buenas prácticas. 58

5.6 CANALES DE COMUNICACIÓN 58

5.6.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 58

5.6.2 RESULTADOS: 58

5.6.3 Acciones y buenas prácticas 59

6 MEDIOAMBIENTAL 59

6.1 ENFOQUE 59

6.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS 59

6.3 IMPACTO AMBIENTAL 61

6.3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 61

6.3.2 RESULTADOS: (GRI 302 – 303- 301 -306) 61

6.3.3 Acciones Y Buenas Prácticas 61

6.4 GESTIÓN AMBIENTAL Y ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO 63

6.4.1 ENFOQUES DE GESTIÓN: 63

6.4.2 RESULTADOS: (GRI 301- 302- 305) 63

6.4.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS. 64

6.5 COMUNICACIÓN AMBIENTAL 65

6.5.1 Enfoques de gestión. 65

6.5.2 Resultados. 66

6.5.3 Acciones y medioambiente. 66

1 CONTENIDOS GENERALES

1.1 SALUDO DEL GERENTE. (102-14)

Metal Apotheka nace en 1991 con la finalidad de proveer a las farmacias de un producto muy demandado: las cajoneras para medicamentos. Hoy en día somos una empresa familiar formada por un gran equipo humano, con maquinaria de tecnología punta y con una gran capacidad productiva. Podemos fabricar cualquier pieza metálica, partiendo de chapa en plano (acero al carbono, galvanizado, inoxidable, aluminio, latón …), y abarcando los procesos de corte (láser, punzonado o combinado), plegado, soldadura, lacado epoxi, insertos y montajes. Gracias a esto somos capaces de ofrecer el producto deseado por nuestros clientes en tiempo y forma, con una excelente relación calidad-precio. Fabricamos más de 10.000 referencias distintas al año con un mínimo porcentaje de rechazo, gracias sobre todo al control exhaustivo que tenemos en cada una de nuestras fases productivas. Todo ello nos hace mantenernos como empresa de referencia dentro de nuestro sector.

Estos 31 años de trayectoria hemos crecido considerablemente, incrementando nuestra plantilla de 12 trabajadores iniciales a 120, y de 2700 m2 de superficie productiva a más de 15.000 m2. El compromiso de nuestros trabajadores ha sido fundamental en este crecimiento. Contamos con un equipo de grandes profesionales, preparados, motivados y trabajando en un buen ambiente laboral. Con este capital humano, ilusionado y con ese afán de superarse día a día, el éxito está asegurado.

La continua renovación de nuestro parque de maquinaria nos obliga a una inversión continua que se traduce en avances tecnológicos y mejoras productivas, sin estar reñido en ningún caso con nuestra conciencia medioambiental. En el 2023, hemos puesto en marcha la nueva máquina de corte láser de fibra con el doble de potencia de corte, es decir, 12kW, sustituyendo a la anterior corte láser de 6 kW (CO2). Esta renovación nos supondrá un ahorro en el consumo eléctrico en torno al 20%, además de un importante incremento de la capacidad productiva.

Otra muestra de nuestro interés porque el proceso productivo no perjudique al medioambiente ha sido la instalación en las cubiertas de nuestras propias naves de paneles fotovoltaicos, con una potencia total de 400 kWp, para autoconsumo. Esta instalación hace que el 40% de la energía eléctrica que consumimos la generemos nosotros, reduciendo así nuestra huella de carbono y la emisión de CO2.

En estos últimos años -excepto en el 2020- hemos experimentado un crecimiento continuado de entre un 5% y 15% fundamentado en estos cuatro pilares:

- Equipo humano.
- Avances tecnológicos.
- Compromiso con el medioambiente.
- Responsabilidad social con nuestros trabajadores y nuestro entorno.

En línea con este último aspecto, día a día trabajamos para que nuestro equipo se conciencie de la importancia de la responsabilidad social de una empresa. Así, tratamos siempre de mostrar la cara más solidaria de la empresa y de sus trabajadores, realizando, por ejemplo, acciones solidarias para favorecer a diversas fundaciones y ONG's.

1.2 CÓDIGO DE CONDUCTA METAL APOTHEKA S.A. (102-15)

Este código de conducta, aprobado por el Consejo de Administración de METAL APOTHEKA, define nuestra forma común de trabajar. Determina qué esperamos y cómo queremos que se comporte todo el personal de Metal Apotheka en su quehacer diario. Esperamos que todo el personal de Metal Apotheka lea este documento, se familiarice con él y lo adopte como propio. El consejo de administración revisará este código periódicamente y hará cambios sobre él, incluyendo mayores aclaraciones en caso necesario.

Todos nosotros somos responsables de que en nuestras metas se cumplan los estándares éticos y de normativa. Todo lo que hemos logrado puede peligrar por la falta de atención de sólo uno o unos pocos de nosotros. Queremos que nuestro personal se sienta orgulloso de trabajar en Metal Apotheka.

Un auténtico líder del mercado mantiene su liderazgo dando ejemplo. Necesitamos ganarnos el respecto de todas las personas que nos rodean, con intereses o no en la empresa, así como en todos los ámbitos en los que operamos, a través de la integridad

y la responsabilidad que mostramos en nuestras acciones. Estos principios los hacemos extensivos a nuestros proveedores.

La finalidad de este código de conducta es establecer unos principios aplicables a la forma de trabajar de la empresa. Esperamos que todo el personal cumpla con las normas estipuladas en este código.

1.2.1 Cumplimiento de la legislación y de las normas sociales

En Metal Apotheka estamos comprometidos con el cumplimiento total de toda la legislación y normativa aplicable, tanto de ámbito nacional e internacional. Queremos ser un buen ciudadano corporativo en todas las jurisdicciones en las que operamos. Valoramos la transparencia y la integridad empresarial y reconocemos que el comportamiento económico, medioambiental y social constituye la base para la sostenibilidad de nuestras operaciones empresariales.

Los principales códigos internacionales contemplados son:

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
b. Pacto mundial de las Naciones Unidas y comprometidos con los 17 ODS de la agenda 2030.
c. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internaciones del Trabajo (OIT).
d. Líneas directrices de OCDE.

1.2.2 Conducta empresarial

Conflictos de interés

Se espera del personal y de los miembros del Consejo de Administración de Metal Apotheka que actúen en pro del interés de esta. Por tanto, deben evitar situaciones en las que sus intereses personales puedan estar en conflicto con los de Metal Apotheka.

El establecimiento de relaciones comerciales debe basarse en criterios objetivos. Por tanto, el personal no debe ofrecer, proporcionar, solicitar, ni aceptar obsequios, pagos, entretenimiento, ni servicios a ningún posible colaborador comercial, cuya naturaleza pueda hacer creer razonablemente que incluyen en las transacciones comerciales y que sobrepasan los estándares normales de hospitalidad.

Competencia justa

Respetamos las reglas que gobiernan la competencia justa y libre y estamos comprometidos con el cumplimiento de la legislación sobre la misma.

DPI y otros activos

Respetamos los derechos de la propiedad intelectual y participamos en la transferencia de tecnología y conocimientos de una forma que protege estos derechos. Protegemos la información confidencial y demás que colaboradores nos han confiado.

1.2.3 Relaciones con los clientes

El éxito de nuestros clientes es la clave de nuestro propio éxito. Operamos en todo el mundo con un compromiso duradero con nuestros clientes, con el fin de poder satisfacer y superar continuamente sus expectativas. Nos esforzamos por ser el proveedor preferido de los clientes actuales y venideros.

La confianza mutua se mejora mediante la integridad de las afirmaciones y las acciones. Por tanto, los compromisos adquiridos con nuestros clientes deben ajustase a la realidad de ser correctos. Este comportamiento es también el que esperamos de ellos.

1.2.4 Relaciones con los proveedores

Los proveedores son parte integrante de la cadena total de suministro. Elegimos cuidadosamente a nuestros proveedores, sobre una base de factores objetivos como la calidad, fiabilidad, entrega y precio, sin preferencias por motivos personales. Se espera de ellos que lleven a cabo sus actividades en cumplimiento de los derechos humanos internacionales y la legislación prácticas medioambientales.

1.2.5 Entorno de trabajo

1.2.5.1 Salud y seguridad

La salud y la seguridad son dos aspectos innegociables en el ámbito laboral de Metal Apotheka. El personal tiene la responsabilidad de protegerse a sí mismos y a sus compañeros, al lugar de trabajo, a la comunidad y al entorno, comunicando cualquier situación inaceptable o mejorable en materia de salud o seguridad, tomando medidas preventivas y reduciendo al mínimo los posibles daños. Nuestro compromiso para mejorar el bienestar de nuestros trabajadores va más allá de lo estrictamente legal, promoviendo iniciativas que favorecen el bienestar laboral de los trabajadores como activo fundamental de nuestra organización.

1.2.5.2 Ausencia de discriminación

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades en las normas, los procedimientos y las prácticas de selección de personal. Además, estamos comprometidos con la existencia de un entorno de trabajo no discriminatorio en el que se valora la diversidad con independencia del sexo, raza, religión nacionalidad, edad, capacidad física o cualquier otro aspecto de la diversidad. No se tolera ningún tipo de acoso, ya sea verbal o por escrito. Respetamos la libertad de asociación de nuestro personal. Como empresa, Metal Apotheka no actúa de forma parcial, expresa ideas ni se compromete con ningún partido político ni grupo religioso. Tal y como nos exige la ley contamos con un plan de igual que se encuentra público y que contiene nuestro protocolo ante situaciones de acoso.

1.2.5.3 Medio ambiente

Metal Apotheka está comprometida con acciones responsables y toma en consideración los aspectos medioambientales a la hora de tomar decisiones estratégicas. El cumplimiento de las normas medioambientales basadas en directivas legales es un componente importante de nuestra actuación en materia de medio ambiente y nos esforzamos en mejorar esta actuación incluso si la ley no lo exige.

1.3 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN.

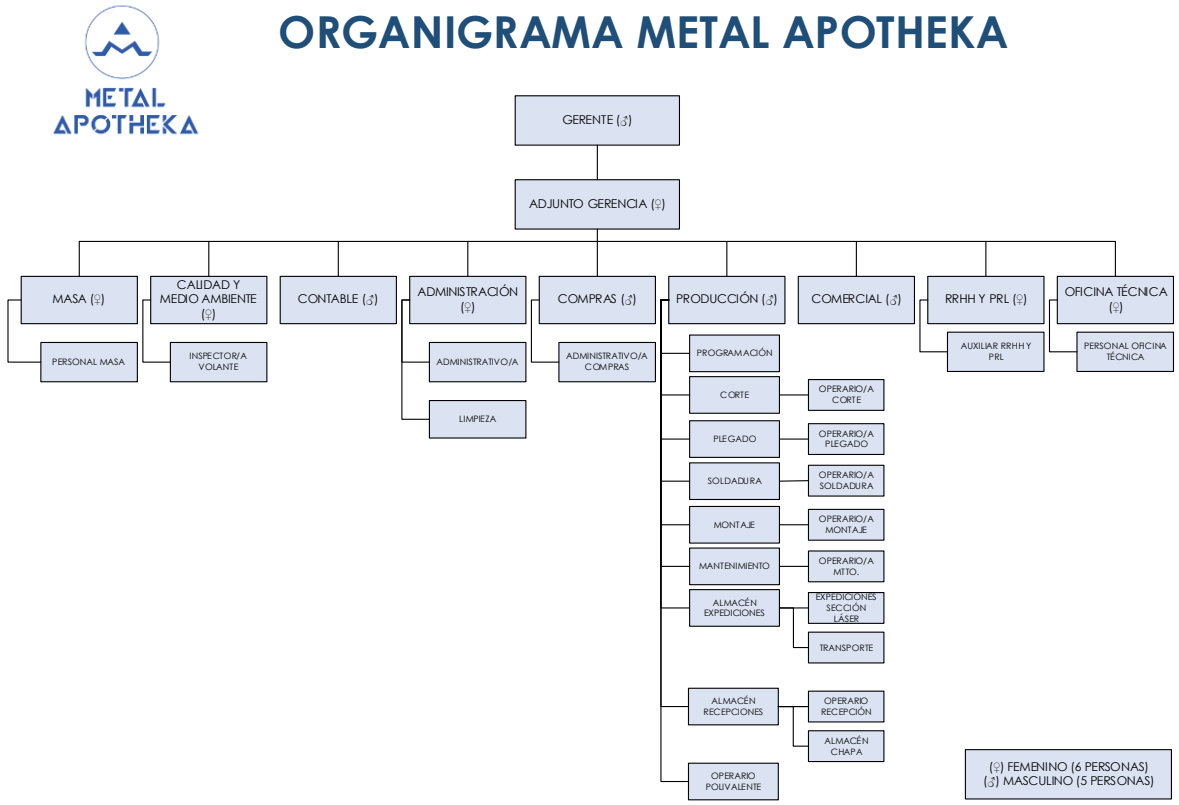
Nombre de la organización (102-1)
METAL APOTHEKA S.A.
Actividades, productos y servicios (102-2)
Producción de mobiliario metálico, piezas metálicas mediante los procesos de plegado, soldadura, punzonado y corte por láser.
Ubicación de la sede (102-3) (102-4)
Ctra Valencia Km 14. 50420 Cadrete Zaragoza
Propiedad y forma jurídica (102-5)
Sociedad Anónima.
Mercados Servidos (102-6)
Nacionales e internacionales
Tamaño de la organización (102-7)
PYME.
Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...) (102-9)
Nuestra cadena de suministro se encuentra repartida así por ubicación geográfica: Internacional: 15 Nacionales:280 Local: 420

Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe (102-10)
• En proceso de internacionalización de nuestro producto propio con creación de nueva marca. Actualmente se encuentra en proceso de búsqueda de nuevos mercados y oportunidades de negocio. • Renovación del parque de maquinaria por infraestructuras más sostenibles. finalizado en Mayo/2023 la instalación de la nueva láser. • Ayuntamientos cercanos, planean realizar en las inmediaciones de nuestras naves carril bici. Ya hemos mostrado nuestra total colaboración en adecuar dichas zonas para facilitar estos cambios que favorecen a nuestro entorno. • Mejora de infraestructura con el objeto de favorecer el confort de nuestros empleados de la sección de plegado y soldadura. Esto también favorecerá a disminuir tanto el consumo de energía en verano como de gasoil en invierno. Puesto que, en temporadas con temperaturas extremas, es necesario refrigerar o encender calefacción para compensarlas.
Principio de precaución (en el lanzamiento de nuevos productos como gestión del riesgo) (102-11)
Anualmente realizamos nuestro estudio de riesgos y oportunidades y se plantean planes de acción para abordarlos.
Información sobre empleados y otros trabajadores: (102-8)
En siguiente tabla…

CONTENIDO	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	Total: 74 hombres: 56, 55 indefinidos. 1 eventual. Mujeres: 18 indefinidas	Total: 83 Hombres: 62, 59 indefinidos. 3 prejubilados. Mujeres: 21: 18 indefinidas y 3 Eventual.	Total: 86 Hombres: 57 indefinidos. 3 prejubilado. 3 eventuales. Mujeres total: 23. 22 indefinidas y 1 Eventual.
Nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa/media) y por sexo	1 mujer jornada parcial 87,5% jornada de 74 trabajadores.	1 mujer 50% jornada, 1 mujer 75%, y 1 mujer 87,5% jornada. 3 hombres prejubilados 20% jornada. Resto personal, 77, jornada completa.	1 mujer 87,5% jornada, resto (85) jornada completa. 3 hombres prejubilados 20% jornada.
Descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas…)	ETT :7 trabajadores. 6 hombres y 1 mujer.	ETT :6 hombres	ETT: 3 hombres.

***Datos a 30/06/2023 y a 31 diciembre 2022 y 2021.**

1.3.1 Organigrama desagregado por sexo.



1.3.2 Acciones y buenas prácticas para la inserción laboral de nuevos egresados.

- Convenio colaboración con FEUZ para beca prácticas.
- Convenio FP Dual Salesianos y reuniones con San Valero.
- Colaboración con centro Arsenio Jimeno prácticas soldadura, y ofertas juniores para exalumnos.
- Colaboración con instituto "Miguel Catalán" para prácticas laborales.
- Realización de visitas a instalaciones y posterior contratación de personal de la escuela FEP y de la escuela de soldadura Startwelding.

1.4 ÉTICA E INTEGRIDAD (102-16)

MISIÓN

METAL APOTHEKA es una empresa industrial cuya finalidad es la producción de pieza metálica para distintos sectores de la industria, así como la fabricación de sistemas de almacenamiento para el sector de la farmacia. Nuestra producción se caracteriza por la precisión y la repetibilidad, para lo cual disponemos de un parque de maquinaria moderno, eficiente y altamente automatizado. Nuestro compromiso con la Calidad, con el respeto al Medio Ambiente son prioritarios para nosotros, así como nuestro compromiso con el entorno social que nos rodea y con la salud y seguridad de nuestros trabajadores.

VISIÓN

METAL APOTHEKA, dada su pasión por la innovación y la tecnología para dar un mejor servicio a sus clientes, apuesta por un crecimiento sostenido de la inversión, siendo fieles a nuestro compromiso de mejora continua y protección del Medio Ambiente como medio óptimo para aumentar la eficacia general de la empresa, no olvidando nunca las necesidades de los clientes y otros grupos de interés y apostando desde el diseño de nuestras instalaciones hasta nuestro proceso productivo por tecnologías más limpias y energéticamente más eficientes, procurando una utilización inteligente y responsable de los recursos naturales y de las fuentes energéticas.

VALORES

Dirección impulsa los valores de METAL APOTHEKA, en línea de la planificación estratégica y los objetivos de la Calidad y el Medio Ambiente, proporcionando los medios necesarios para alcanzarlos:

- Conseguir la satisfacción de nuestras partes interesadas. Para ello, toda la actividad de la empresa se orienta hacia el cumplimiento de sus requisitos, legales y reglamentarios, tanto los relativos al servicio prestado como los aplicables desde el punto de vista medioambiental.
- Proteger el Medio Ambiente, prevenir, minimizar y evitar la contaminación de los posibles los impactos ambientales de nuestra actividad, así como promover acciones que favorezcan la conservación del medio ambiente y la sostenibilidad de nuestro entorno. Haciendo partícipes a toda la organización mediante una adecuada formación y motivación, y un aumento de las competencias profesionales.
- Fomentar la mejora continua de la eficacia de los sistemas de gestión de la calidad y medioambiental implementados y certificados, así como de los objetivos y metas definidos. Para ello proveerá a la organización de todos los medios humanos, técnicos y económicos, preocupándose activamente de lograr la implicación de todos los miembros de la empresa en este proceso,

fomentando la reutilización, el reciclado y la gestión de los recursos de forma respetuosa con el medioambiente.

- Colaborar con nuestras partes interesadas en la promoción de compromisos respetuosos con el Medio Ambiente.
- Desde Metal Apotheka queremos fomentar y promover hábitos saludables en nuestros empleados, con el objetivo de mejorar su salud y calidad de vida. Convencidos de que el bienestar individual de nuestros trabajadores repercute en una mejora de la satisfacción laboral y su rendimiento.
- Metal Apotheka apuesta por la economía circular, estableciendo relaciones comerciales estables con empresas de nuestro entorno autonómico, en la medida de lo posible.
- Fomentar la igualdad en nuestro sector es uno de nuestros principales valores. Trabajamos día a día aprovechando las diferentes capacidades, aptitudes y habilidades que cada persona puede aportarnos.
- Garantizar la difusión de la Misión, Visión, Valores de METAL APOTHEKA entre todos nuestros empleados y mantener una comunicación adecuada con agentes externos relevantes, proveedores, clientes y otras partes interesadas.

1.5 Estándares, normas, sellos, reconocimientos externos (ISOS, EFR, EFQM, RSA…) (102-16)

En Metal Apotheka estamos certificados con los sellos de calidad y medioambiente según ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 respectivamente, renovados este 2022.

En nuestro afán de mejora continua y comprometidos con nuestro entorno y aspectos sociales, a partir del año 2021 comenzamos a aunar nuestros esfuerzos en línea con los objetivos de Desarrollo Sostenible y empezamos a trabajar según los objetivos marcados por RSA, obteniendo nuestro primer sello de empresa RSA 2022. Este 2023, nos presentamos a renovar este sello RSA, y por primera vez, optamos a obtener el sello RSA+.

En abril de 2023 obtuvimos el premio MAZ empresa saludable 2023 por nuestro programa de promoción de la salud.

1.6 Formación y asesoramiento en pro de conductas éticas (102-17)

En 2021 elaboramos nuestro plan de igualdad, donde se contemplan protocolos en caso de acoso sexual o de cualquier índole. Todo el personal involucrado en la elaboración de dicho plan participa en una formación en materia de igualdad. En 2023 se prevé ampliar dicha formación a todo el personal.

Tenemos establecido un protocolo contra el acoso laboral estandarizado, con canal de denuncia a través de un correo electrónico confidencial. Y en el mes de noviembre 2023, entrará en vigor un nuevo canal de denuncias para garantizar el anonimato y la confidencialidad gestionado por una empresa externa. Estas medidas se encuentran publicadas en WEB y tablones de anuncio.

También contamos con buzones anónimos y un WhatsApp de RRHH que agiliza cualquier tipo de intervención o proceso que se pueda denunciar.

1.7 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

1.7.1 ENFOQUES:

- En el organigrama de Metal Apotheka mostrado a continuación se puede ver la estructura de Gobierno de la empresa. En la parte superior del organigrama podemos ver Gerencia, y por debajo de Adjunto a Gerencia se desglosan los distintos departamentos de la empresa.
  En este organigrama desglosado por sexo, se indica el sexo del responsable de departamento, o la cabeza visible del mismo en el caso de que no haya personal por debajo jerárquicamente.

- Dentro de los comités responsables, podemos destacar los Comités de Seguridad y Salud y el comité de igualdad.
- De la misma forma, tenemos un comité en el centro de Cadrete formado por 4 representantes y en Muel contamos con 3 delegados de personal.

1.7.2 RESULTADOS: (102-18)

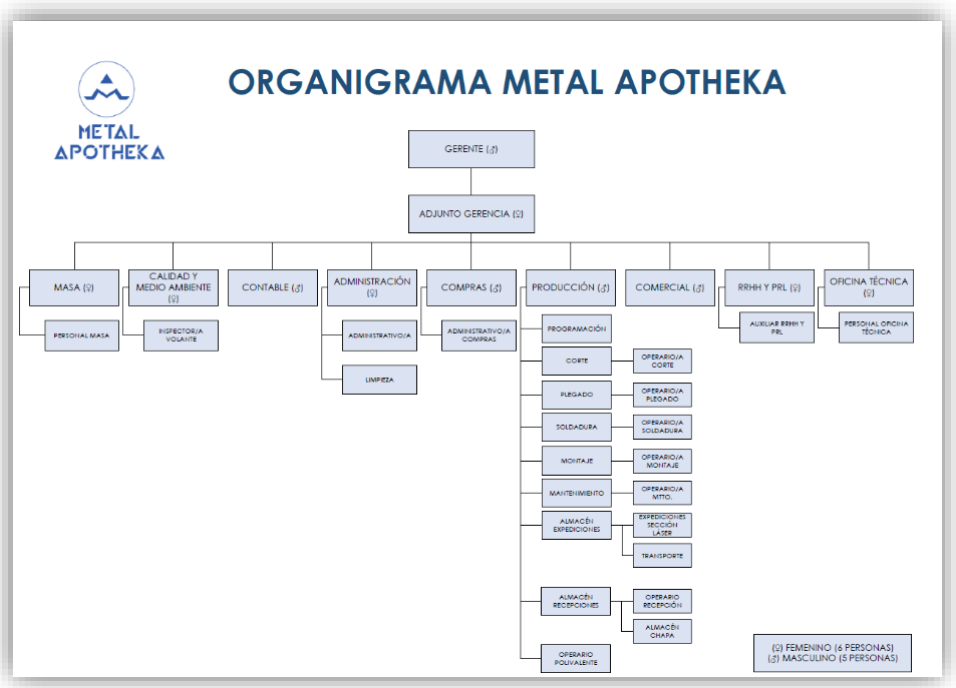
1.7.2.1 Comité seguridad y salud:

Comisión paritaria, 2 representantes trabajadores y 2 representantes de la empresa.

1.7.2.2 Comité igualdad:

Comisión paritaria, 3 representantes trabajadores (2 mujeres +1 hombre) y 3 representantes de la empresa (1 hombre +2 mujeres).

1.7.2.3 Organigrama Desglosado Por Sexo – Metal Apotheka 18/22/23 (102-22/23)



1.7.3 Últimos 3 años (promociones internas)

Somos una empresa familiar con 32 años de historia que en los últimos años hemos experimentado un crecimiento que nos ha llevado a reestructurar nuestro organigrama adaptándolo a las necesidades actuales.

Debido a este crecimiento hemos valorado positivamente la experiencia adquirida por el personal de mayor antigüedad y estos han adquirido roles de encargados o responsables de sección.

También ha habido promociones horizontales teniendo en cuenta la formación, habilidades y experiencia que cada trabajador haya podido aportar durante su tiempo en la empresa.

Este 2023 en épocas de menor carga de trabajo se ha aprovechado para formar a trabajadores con potencial de promocionar internamente en caso de que surjan nuevas necesidades.

1.8 GRUPOS DE INTERÉS

1.8.1 Enfoques: (102-40)

En nuestra organización, tenemos identificados nuestros grupos de interés y toda la información relevante que aplica e interesa a cada uno de ellos.

- Administración pública
- Clientes
- Entorno cercano
- Proveedores
- Trabajadores

1.8.2 Resultados: (102-42/43/44)

Entre los datos relevantes comunicados a cada grupo de interés podemos tener:

Administración pública
Declaración Anual de Envases
Cumplimiento legal medioambiental
Clientes
Instrucciones para cumplimiento de normativa vigente frente al Covid-19
Misión, visión, valores
Documentación CAE
Grado de satisfacción y sugerencias
Nivel de cumplimiento de la directiva ROHS
Política de Calidad y Medioambiente.
Entorno cercano
Quejas y comunicaciones medioambientales
Proveedores
Instrucciones para cumplimiento de normativa vigente frente al Covid-19
Comunicación a los proveedores de los criterios de evaluación.
Comunicación especificaciones en suministro chapa IT104-3
Comunicación requisitos medioambientales
Cumplimiento Directiva ROHS
Documentación CAE
Misión Visión Valores (Calidad y Medioambiente)
Trabajadores
Cursos a realizar
Evolución de indicadores de seguimiento.
Fichas de Seguridad, Fichas Técnicas, Instrucciones de Uso.
Instrucciones para cumplimiento de normativa vigente frente al Covid-19
Objetivos de calidad y medioambiente
Política de Calidad y Medioambiente.
Toda información relevante que afecte a todo el personal. Partes de baja, partes de alta, información de interés general, cambios de horarios, informaciones Mutua.
Fichas de actuacion de emergencia: incendio, derrame o vertido, fugas gases, explosión y emisión accidental de gases refrigerantes
Grado de satisfacción y sugerencias
Informe ruido medioambiental
Misión, visión, valores
Organigrama
Plan de emergencias y medidas de Protección de Incendios
Presentación, Misión Visión Valores, Política, Organigrama, Funciones genéricas de los puestos de trabajo, Prácticas Medioambientales.
Sugerencias, información laboral (partes de trabajo, horas extras, cambios de turno, solicitud de EPI's) e inquietudes ambientales.

1.8.3 Acciones y Buenas prácticas.

- Cada año publicamos informes requeridos por las administraciones públicas. Contamos con el asesoramiento de gestorías e ingenierías, con quienes vamos de la mano en la realización y ejecución de proyectos.

- Anualmente realizamos encuesta de satisfacción a nuestros clientes, con un alto porcentaje de participación. Tras obtener los resultados, analizamos los datos obtenidos y valoramos las acciones de mejora propuestas por nuestros clientes. En la realizada en el 2023 obtuvimos los siguientes resultados.

  Media de satisfacción: 9
  % de participación aprox.: 30%

- En el 2022, sacando partido de las nuevas tecnologías y con varios objetivos, entre los que podemos destacar la reducción de papel, pusimos en marcha una automatización en nuestra web. Cada trabajador puede acceder a su portal con usuario y contraseña y realizar diversas solicitudes, así como realizar las sugerencias medioambientales y de calidad que consideren puedan aportar.
- Colaboramos con el Ayuntamiento de María de Huerva en diversos ámbitos (empleo, medioambiente y colaboración en infraestructuras.)

1.9 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

1.9.1 Enfoques.

En todas nuestras encuestas anuales de satisfacción, el apartado medioambiental y nuestras iniciativas en este ámbito han obtenido muy buenas valoraciones. Pero cada año, según aumenta la conciencia ambiental generalizada en la sociedad, hemos observado como ha ido mejorando esta valoración.

Toda la información relevante de ámbito legal y de interés público se encuentra disponible en WEB o publicado en el portal on-line de la administración pública que corresponda.

Cada año surgen iniciativas, cuyo origen parte de la necesidad de aportar a la sociedad y a nuestro entorno.

Entre las más destacadas en este 2023 tenemos:

- Entorno local: plantación de árboles.
- Colaboración con ayuntamientos vecinos para bolsa de trabajo de empadronados en los pueblos vecinos e infraestructuras.
- Relación comercial con proveedores locales y vecinos.
- Organización y participación en eventos deportivos y sociales para nuestros trabajadores y sus familias.
- Programa de promoción de la salud para las personas empleadas de Metal Apotheka (premiada recientemente).
- Colaboración con entidades de formación.
- Actividades para favorecer a personas necesitadas o entidades sin ánimo de lucro.

1.9.2 Resultados.

Toda la información financiera se encuentra contenida en las cuentas anuales de la organización.

Como mínimo anualmente se analiza el contexto de la organización, con el objeto de revisar toda la información relevante, nuestra matriz DAFO y se elabora el informe de riesgos y oportunidades.

Para abordar estos riesgos y oportunidades surgidas, planificamos acciones con sus respectivas actividades.

1.9.2.1 Periodo objeto de la memoria y cambios significativos en este periodo y fecha del último informe (102-49/50/51/52)

Este año 2023, como novedad se ha realizado por primera vez:

- Una donación de sangre en la empresa, en colaboración con Donantes de sangre del Gobierno de Aragón. Se comenzó en marzo de 2023 por primera vez y se ha implantado como actividad semestral para dar cumplimiento al ODS 3. Salud y bienestar.

- En la fiesta navideña del 2022, realizamos un mercadillo solidario con productos de fabricación propia para recaudar fondos y donarlos a Aspanoa.
- También iniciamos este año una colaboración oficial con Aspanoa con una cuota anual como Aspapyme https://www.aspanoa.org/empresas-amigas/

A su vez, hemos seguido realizando todas las actividades descritas en la memoria del año anterior.

1.9.2.2 Punto de contacto para solución de cuestiones (102-53)

Isabel Fernández: rrhh@metalapotheka.com

Claudia Avendaño: calidad@metalapotheka.com

1.9.2.3 Nivel de la memoria conforme al GRI (102-54)

Referenciado GRI

1.9.2.4 Índice de contenidos GRI (102-55)

Al inicio de este informe.

1.9.3 Acciones y buenas prácticas

- Cambio de imagen en WEB y potenciar redes sociales.

1.10 PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

1.10.1 Enfoques.

Tras nuestro primer contacto en el 2021 cuando obtuvimos nuestro primer sello RSA, hemos considerado que todas nuestras buenas prácticas pueden ir englobadas por los siguientes ODS.

ODS	COMENTARIOS
	Además de todas las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, este año nuestro programa de promoción de salud para nuestros trabajadores ha sido ganador del premio MAZ Empresa saludable por demostrar que favorece el bienestar personal y laboral y reducir el absentismo.

ODS	COMENTARIOS
	Aunque desde el 2013 contábamos con un plan de igualdad en la organización, en 2021 nos adaptamos a la nueva normativa, elaboramos, registramos el plan de igualdad 2021-2025 y en paralelo creamos el comité de igualdad. Actualmente tenemos un **30,77%** de representación femenina en total de trabajadores del centro de Cadrete, un 17% por encima de la media del sector. Si vemos los puestos de responsabilidad, la representación femenina sube al 50%.
   	En 2018 iniciamos nuestro proyecto de instalación fotovoltaica, con una primera fase de 192 ,39 kWp. De autoconsumo. Y en 2019 ampliamos hasta un total de 399,3 kWp. En 2021 iniciamos la renovación de flota de vehículos de Gasoil, reemplazándolos por vehículos híbridos o eléctricos reduciendo el consumo de Gasoil y por tanto, las emisiones de CO2. En 2022 tras el incremento en el coste de carburantes, lanzamos campaña para compartir vehículos entre trabajadores, favoreciendo así a la reducción de CO2 emitido de forma indirecta en nuestra organización y está se mantiene en 2023. En abril/2023 iniciamos tramites de ampliación de instalación fotovoltaica en nuestra nave de Muel. Se ampliarán 87,75 kWP. Con objetivos de reducir el CO2 y tomar medidas frente al cambio climático, sembramos 150 árboles anuales.
	En los últimos 5 años la organización ha experimentado un crecimiento económico del 30% aproximadamente, en línea con este crecimiento hemos aumentado los trabajadores de la plantilla de empresa (84 personas en septiembre 2023 frente a 53 en septiembre 2017), aumentando también el % de plantilla con contrato indefinido (o prejubilados) del 94,34% de septiembre de 2017 a 92% de la actual plantilla de Cadrete.
	Adaptándonos a las necesidades y requerimientos del mercado, hemos ido ampliando nuestro parque de maquinarias y m2 en infraestructuras. Todas las máquinas incorporadas son más eficientes energéticamente y con tecnología punta, que nos permite mantenernos líderes en nuestro mercado.

1.10.2 Resultados.

Hemos incluido como parte estratégica de la organización, el cumplimiento de actividades en línea con ODS. Anualmente haremos seguimiento a estas actividades para iniciar el análisis de cómo evolucionen. Pese a no tener datos de esta evolución, podemos confirmar que todas las actividades propuestas descritas en los apartados 2.2,

3.2, 5.2, 6.2 se han alcanzado favorablemente. En cada apartado se analizará su cumplimiento de forma individual.

1.10.3 Acciones y buenas prácticas

Detalladas en el apartado correspondiente a cada una de nuestras partes interesadas de este informe.

2 CLIENTES (G4-4, G4-8)

2.1 Enfoque Global

Dentro de los objetivos estratégicos de la organización, la satisfacción de nuestros clientes es un aspecto relevante. Trabajamos para conseguir la excelencia en cada uno de nuestros procesos, de tal forma que el cliente sea el primer beneficiario de esta filosofía empresarial.

La organización cuenta con personal altamente cualificado para satisfacer las necesidades de nuestros clientes desde la primera toma de contacto. Tenemos implementado un sistema de gestión de calidad maduro, con un proceso denominado "Mejora del sistema" donde guardamos registro de las reclamaciones de nuestros clientes, generamos acciones correctivas y planes de acción para evitar la reincidencia en los mismos errores, dando así un soporte ágil a nuestros clientes, en caso de cualquier desviación. Nuestra reciente recertificación en las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 avalan esta afirmación.

Nuestra dirección se encuentra involucrada para realizar las inversiones necesarias en maquinaria o procesos y así marcar un aspecto diferenciador por el que nuestros clientes nos elijan.

2.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS

En el año 2022 iniciamos un proceso de digitalización en línea con la industria 4.0 y el ODS 9. Actualmente, hemos instalado en todas las máquinas pantallas para previsualizar información interna de pedidos y especificaciones de cliente, con el objetivo de disminuir errores, reducir el consumo de papel y agilizar procesos. A fecha de realización de esta memoria, continuamos inmersos en la implementación de códigos de Barra/QR y sus respectivos dispositivos de lectura, que nos ayudará a mejorar datos de trazabilidad, que abarca desde la compra de materia prima hasta la expedición del producto terminado, ofreciendo así un mejor servicio a nuestros clientes.

2.3 SATISFACCIÓN DE CLIENTE (GRI 418)

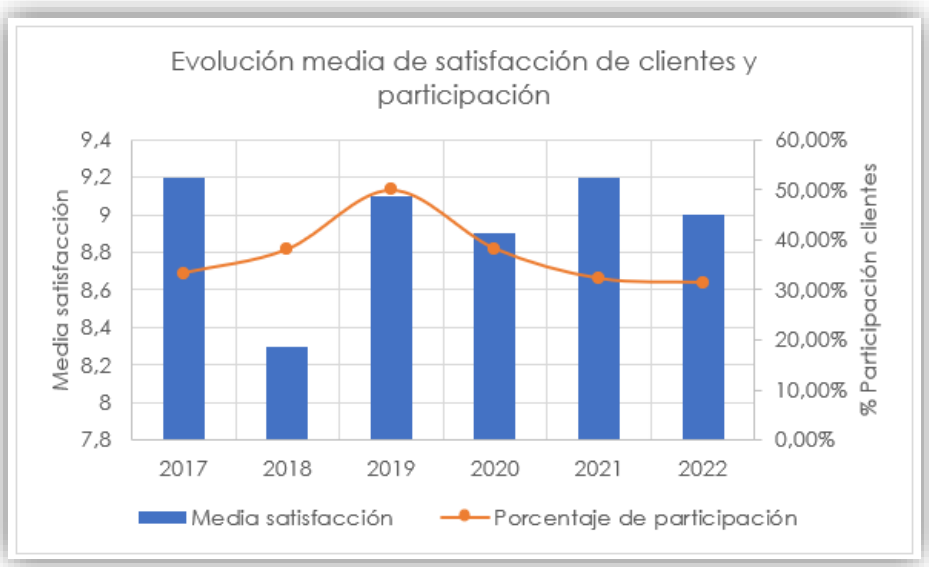
2.3.1 Enfoques.

En Metal Apotheka disponemos de un sistema de evaluación de satisfacción anual. Enviamos encuesta de satisfacción a nuestros clientes top (30 clientes con mayor facturación en el año inmediatamente anterior). De los resultados obtenidos en esta encuesta, conocemos los aspectos que más valoran nuestros clientes positivamente y por el contrario también nos realizan observaciones y mejoras, sobre las que tomamos acciones para su refuerzo o mejora, según el caso.

2.3.2 Resultados.

En la siguiente tabla mostramos las valoraciones de nuestros clientes.

Año de la Encuesta	Encuestas enviadas	Encuestas respondidas	Porcentaje de respondidas	Objetivo satisfacción	Valor Obtenido
2017	18	6	33,33%	7,0	9,2
2018	21	8	38,10%	7,0	8,3
2019	30	15	50,00%	8,0	9,1
2020	34	13	38.24%	8,0	8,9
2021	31	10	32.25%	8,0	9,2
2022	35	11	31,43%	8,0	9,0



2.3.3 Acciones y buenas prácticas:

- Hemos renovado el servicio de telecomunicaciones, esto nos permite una comunicación más fluida con nuestros clientes y todas nuestras partes interesadas.

- Realizamos visitas de seguimiento a nuestros principales clientes con el objeto de anticiparnos para satisfacer sus necesidades.
- Invertimos en tecnología para avanzar junto a sus requerimientos de calidad. Es el caso de la inversión realizada en nuestro brazo de medición por coordenadas, que nos permite realizar escáner de piezas complejas, estudios de capacidad (SPC) y así anticiparnos a posibles errores de nuestro proceso productivo.
- Nos adaptamos a todos los requerimientos de nuestros clientes, esto nos permite ser mas competitivos y mantenernos como empresa líder y referente de nuestro sector.
- Somos transparentes en todos nuestros procesos, cada vez que el cliente lo requiere puede visitar nuestra empresa y comprobar in-situ que cumplimos con lo requerido.

2.4 INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS (GRI 416)

2.4.1 Enfoques.

Metal Apotheka es una empresa con capital 100% aragonés, inicialmente con la finalidad proveer al sector de la farmacia de cajoneras.

En el año 2000 adquiere la primera máquina de corte combinado (láser-punzonado) para su centro de Cadrete, para la subcontratación del corte de chapa. La continua inversión en maquinaria de última tecnología, de gran precisión y fiabilidad, hace que en la actualidad Metal Apotheka disponga de 5 máquinas de corte (láser, punzonado y combinado) automatizadas, 9 plegadoras y sección de soldadura. La superficie productiva del centro de Cadrete sobrepasa los 9.000 metros cuadrados, con posibilidad de expansión en terrenos colindantes. En dicha superficie realizamos trabajos de corte, plegado, soldadura, montaje y expediciones.

Paralelamente, en el año 2003 y en el polígono el Pitarco en Muel se instala un túnel de lacado epoxi-poliéster para el acabado del acero y el aluminio, convirtiéndose en la primera planta en España en obtener los sellos de calidad más reconocidos a nivel internacional: Qualicoat, Qualisteelcoat y Qualideco.

En la actualidad brindamos un producto terminado que se ajusta a las necesidades de muchos sectores económicos.

Con la sección de cajoneras, tenemos un proyecto en marcha que incluye la creación de una nueva marca e imagen, para exportar nuestro producto a nuevos mercados.

2.4.2 Resultados.

Pese a los años de pandemia y la inestabilidad de la economía mundial, nuestra empresa ha mostrado un crecimiento constante. En la siguiente tabla se observa la tendencia comentada.

Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Toneladas de metal fabricado	-	3.342,9	3.170,7	4.800
% de productos / servicios revisados / evaluados	70%	80%	85%	88%

2.4.3 Acciones y buenas prácticas.

- Aprovechando toda las infraestructuras y el capital humano, dirección apuesta por darle un cambio de imagen, que incluye la creación de la **nueva D4P,** marca para exportación de cajoneras. El proyecto a día de realización de este informe se encuentra en proceso de elección de los países objetivos para este lanzamiento y se ha diseñado una web para autoconfiguración del producto por parte del cliente (https://www.d4pdrawers.com/).

2.5 CALIDAD DEL SERVICIO (GRI 417)

2.5.1 Enfoque.

La constante formación y motivación de nuestro equipo de trabajo, el estricto cumplimiento de todas las normativas y requisitos legales, y la marcada orientación hacia la mejora continua del conjunto de nuestros departamentos han hecho que a día de hoy, contemos con los mejores sistemas de gestión de calidad y medio ambiente, que dispongamos de las normativas ISO 9000 Y 14000 actualizadas y sobre todo, que disfrutemos cada día de nuestra vocación, que se refleja en el documento MVV (Misión, Visión y Valores) que se indica en el apartado 1.4

2.5.2 Resultados.

En su constante afán de mejora continua la dirección de Metal Apotheka decide en 2018 aumentar el personal del departamento de calidad para ofrecer un mejor y más

ágil servicio a sus clientes. Muestra de ellos son las valoraciones asignadas por los clientes en la encuesta de satisfacción a preguntas como:

Pregunta	2018	2019	2020	2021	2022
Calidad de atención en las reclamaciones	8.43	9.13	9,46	9.5	9,3
Nivel de calidad del producto	8,57	8,60	9,15	9,30	9,5
Condiciones de entrega	7,86	8,27	8,85	9,30	9,00

En cuanto a indicadores de NC's de clientes e internas, tenemos los siguientes datos.

	2019	2020	2021	2022
NÚMERO NC CLIENTES	74	88	80	115
NÚMERO DE ENTREGAS	8184	8164	7656	5364
% de NC's/Nº DE ENTREGAS	0.90	1.07%	1,04%	2%
Importe de multas de cliente	0	0	0	0
Indicador anual de INC's internas.	0,135	0,099	0,061	0,11

2.5.3 Acciones y buenas prácticas.

- En el año 2019 se realizó la inversión en un brazo de medición por coordenadas HEXAGON Absolute Arm 8520 7ax blue.
- En los últimos años establecemos relaciones comerciales con clientes de sectores económicos con niveles de calidad muy exigentes. Todos ellos, con percepciones de nuestro compromiso con la calidad muy elevados, contando con nuestra colaboración en el desarrollo y diseño de nuevos productos. Como consecuencia de ello, desde el año 2020 se desdoblaron los turnos de control de calidad en planta.
- Identificar en interno las fabricaciones realizadas por nuevos empleados, o personal promocionado de puesto para anticiparnos a posibles no conformidades.
- Proactividad en las relaciones comerciales para satisfacer al cliente y las necesidades que vayan surgiendo.

2.6 TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

2.6.1 Enfoques.

Todas las fases de nuestro proceso productivo se encuentran controladas y correctamente trazadas. Esta información se encuentra disponible para poder corroborarlo siempre que el cliente lo requiera.

Tal y como se informaba en el apartado 2.5.3 cuando se inicia un proyecto, se declara al cliente todas las fases productivas de la fabricación, que incluye la elaboración de documentos tales como planes de control, layout, AMFE's entre otros. Nuestros clientes en fase de puesta en marcha de fabricación realizan auditorias de proceso para confirmar todo lo declarado en la documentación presentada como soporte y así finalmente homologarnos como proveedores del artículo auditado.

2.6.2 Resultados.

Nuestra organización se encuentra soportada en los siguientes procesos:

2.6.2.1 Procesos estratégicos

- Planificación estratégica
- Seguimiento y revisión del sistema de gestión

2.6.2.2 Procesos operativos

- Gestión administrativa
- Oficina técnica
- Compras
- Subcontratación
- Producción
- Gestión de la satisfacción de los clientes

2.6.2.3 Procesos de apoyo

- Gestión por procesos
- Gestión de RRHH
- Infraestructuras
- Mejora del sistema

2.6.2.4 Procesos ambientales.

- Aspectos ambientales
- Preparación y respuesta ante emergencias.
- Requisitos legales.
- Control operacional.

2.6.3 Acciones y buenas prácticas.

- Adecuación de las instalaciones informáticas y telecomunicaciones para puesta en marcha de lectores QR. En la actualidad estamos determinando los dispositivos electrónicos que más se ajustan a nuestras necesidades productivas.
- Actualización de servidores.
- Elaboración de informe de IT.
- Automatización de accesos a instalaciones.

3 PERSONAS

3.1 ENFOQUE GLOBAL

Desde Metal Apotheka tratamos de promover la creación de empleo estable, apostando por la formación continua y la colaboración con entidades de formación tanto para la inserción laboral como el desarrollo profesional de nuestros trabajadores.

El buen clima laboral es uno de nuestros pilares, y lo queremos mantener y seguir mejorando. Apostamos por las medidas de conciliación y beneficios para nuestros trabajadores, siendo conscientes de la importancia de encontrar un equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral.

Apostamos por el bienestar de nuestros empleados y en esa línea se hacen constantes acciones de mejora continua en nuestras instalaciones, para tratar de mejorar los puestos de trabajo, evitando puestos con sobrecargas, gestos forzados etc… Además, en esta línea se ha desarrollado a lo largo de este año un programa de promoción de la salud, con distintas acciones destinadas a mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores de la empresa y reducir el absentismo.

Por supuesto, desde Metal Apotheka garantizamos la igualdad de oportunidades y no discriminación. Estamos trabajando en la línea de nuestro Plan de Igualdad 2021-2025 y aumentando cada año la presencia femenina en las distintas secciones. Si bien es cierto, no es fácil encontrar personal femenino con experiencia en determinados puestos de nuestro sector, estamos muy por encima de la media del sector (13%) en representación femenina. Actualmente tenemos un 25% de representación femenina en total de trabajadores del centro de Cadrete, un 12% por encima de la media del sector. Si vemos los puestos de responsabilidad, la representación femenina sube al 54,54%.

3.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS

En Metal Apotheka garantizamos la igualdad de oportunidades y no discriminación. Estamos trabajando en la línea de nuestro Plan de Igualdad 2021-2025 y aumentando cada año la presencia femenina en las distintas secciones. Si bien es cierto, no es fácil encontrar personal femenino con experiencia en determinados puestos de nuestro sector, estamos muy por encima de la media del sector (13%) en representación femenina. Actualmente tenemos un 25% de representación femenina en total de

trabajadores del centro de Cadrete, un 12% por encima de la media del sector. Si vemos los puestos de responsabilidad, la representación femenina sube al 54,54%.

3.3 EVOLUCIÓN COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO 2022	Grado de cumplimiento
En septiembre 2017 nos comprometimos a un mantenimiento de empleo de al menos 67 trabajadores en el centro de Cadrete, y mínimo 66 de esos contratos fueran indefinidos.	100% Actualmente el % de indefinidos en la plantilla es 93%. Un total de 80 personas de 86. Además de las otras 6 personas restantes, 3 son contratos de jubilación parcial.
A través del Plan de igualdad 2021-2025, reafirmamos nuestro compromiso en materia de conciliación de vida personal y familiar.	Con un % de representación femenina del 23,55% (contando plantilla de ETT incluido), y un 54,54% de representación femenina en los puestos de responsable de departamento.
Superar el 50% de participación en la encuesta de clima laboral y mantener los objetivos de satisfacción por atributo.	Se ha alcanzado un 49,40% de participación.
Colaboración con entidades de formación para el fomento de la empleabilidad.	Visitas con entidades como Start Welding y Escuela FEP para introducir a sus alumnos con visitas a empresas. Contamos con alumnos en prácticas de grado medio de Soldadura y de Master de RRHH. Así como estudiantes de ingeniería realizando prácticas extracurriculares.
Respecto a Seguridad y salud, con el programa de promoción de la salud puesto en marcha en 2022, el objetivo es disminuir el absentismo en 2022 un 20 % respecto del absentismo en 2021.	Tras un año de implantación del programa de promoción de la salud, se ha reducido el absentismo en el centro de Cadrete un 51,85%

3.4 NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO 2023	Seguimiento
Mantenimiento de un % superior al 90% en contrataciones indefinidas.	A fecha de realización de este informe % se sitúa en el 92%
Teniendo en cuenta los datos de representación femenina en nuestro sector, nuestro % es considerablemente superior a la media, y el objetivo marcado es mantener esta representación o mejorarla.	La dirección se encuentra comprometida con este aspecto y siempre que exista la posibilidad de ocupar vacantes de cualquier perfil, el proceso está abierto a personas independientemente de su género. Todas las evaluaciones de riesgo se realizan teniendo en cuenta los valores de fuerza límites recomendados para ambos sexos.

COMPROMISO 2023	Seguimiento
Superar el 50% de participación en la encuesta de clima laboral y mantener los objetivos de satisfacción por atributo.	Mejoraremos la campaña de difusión publicándolo en TV's y optimizaremos los canales habituales.
Colaboración con entidades de formación para el fomento de la empleabilidad mediante acuerdos de prácticas.	Seguimos colaborando con entidades de formación publicando todas las ofertas de prácticas en entidades con grados formativos y universidades.
En 2022 se logró mejorar considerablemente los datos de absentismo, pero en 2023 tenemos el hándicap de una baja de larga duración desde enero lo que nos lleva a ser realistas con este objetivo trazado e intentaremos estar por debajo del % de absentismo del sector en nuestra Comunidad Autónoma.	A esperas que evolucione positivamente el estado de salud del compañero con baja prolongada. Este aspecto es relativo y no depende de nuestra gestión.
Completar el 100% de las Descripciones de Puestos de Trabajo de la organización.	Tenemos actividades trazadas en nuestro sistema de gestión de calidad para conseguir este objetivo.

3.5 SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

3.5.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

De forma general nuestra gestión va encaminada hacia los siguientes objetivos:

- Fomento de la estabilidad del empleo.
- Elaboración y revisión de las Descripciones de los puestos de Trabajo y pirámides salariales por secciones para favorecer la transparencia y la equidad interna.
- Planes anuales de formación, teniendo en cuenta las necesidades que también trasladen los trabajadores/as.
- Actividades extralaborales que favorezcan el clima laboral e impliquen a las familias, de forma que también aumente el orgullo de pertenencia a la organización. Por ejemplo: Jornada reforestación con familias, torneo de pádel al que se asistió con familias, concursos de Navidad para hijos/as trabajadores…
- Programa de promoción de la salud (más material de botiquín adicional, pilates, fisio, formaciones en materia PRL y emergencias…)

3.5.2 RESULTADOS:

Realizamos la encuesta de clima laboral de forma anual en lugar de bianual que se hacía anteriormente, para poder obtener datos de forma más realista a los cambios que se puedan dar en el tiempo.

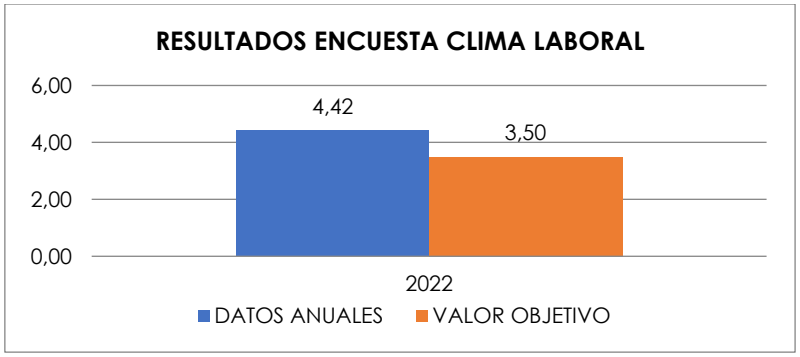
En 2021 por primera vez se realiza la encuesta de clima laboral de forma digital, a través del nuevo portal del empleado.

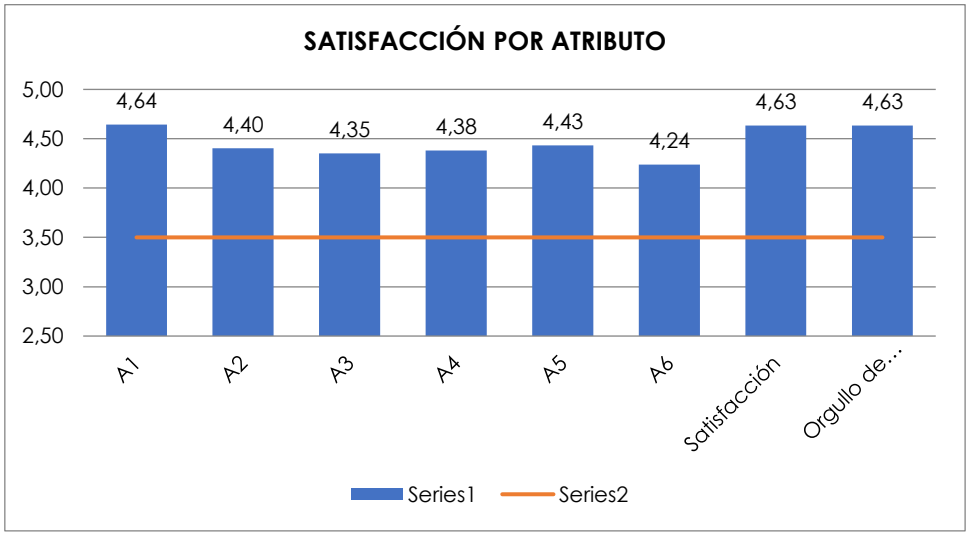
En 2022 nos hemos aproximado a la participación del 50% que establecimos como objetivo el año anterior, con un 49,40% de participación.

Planteamos para la siguiente, en el año 2023 conseguir un % de participación superior al 50%, manteniendo el cumplimiento de superar el valor objetivo en cada uno de los atributos.

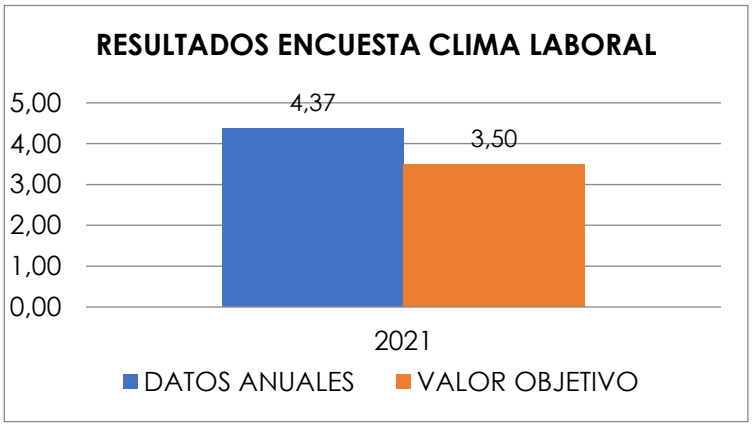
Indicador	Año 2019	Año 2021	Año 2022
% de personas de plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	46,48%	41,89%	49,40%

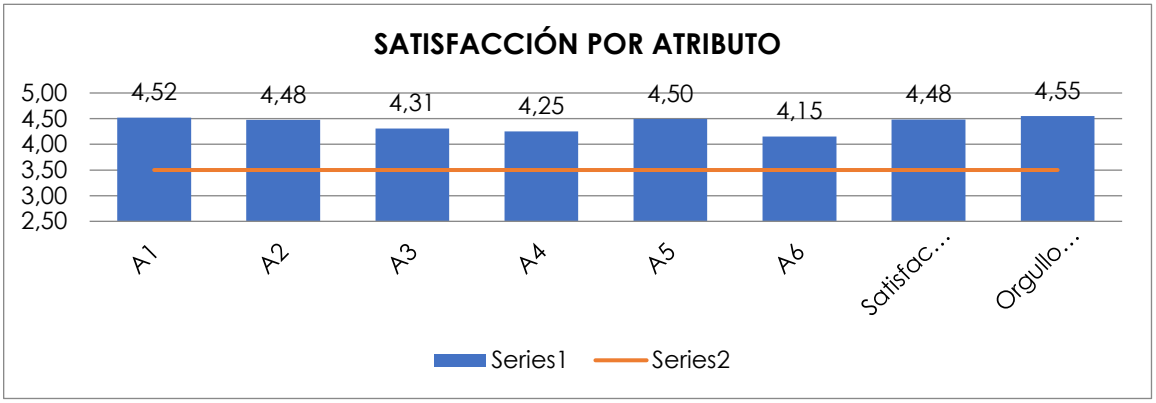
3.5.2.1 Encuesta laboral año 2022.





3.5.2.2 Encuesta laboral año 2021.

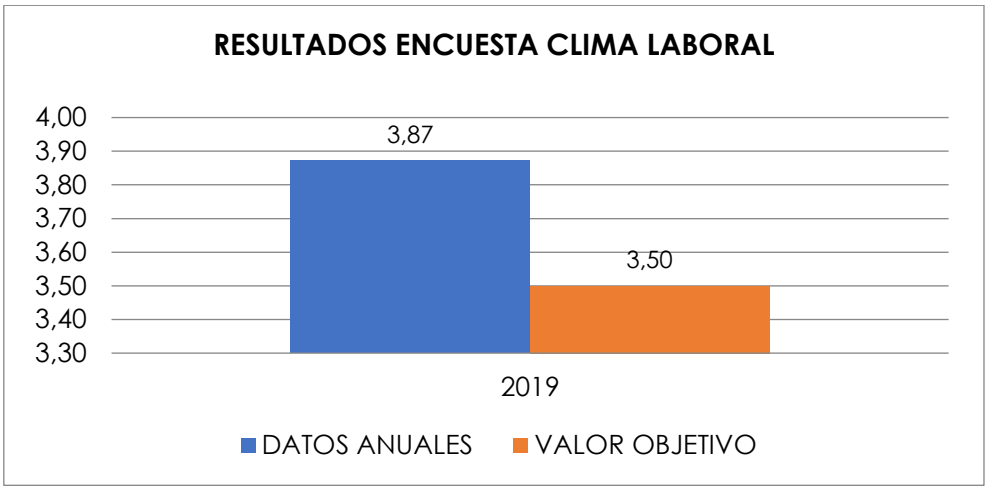




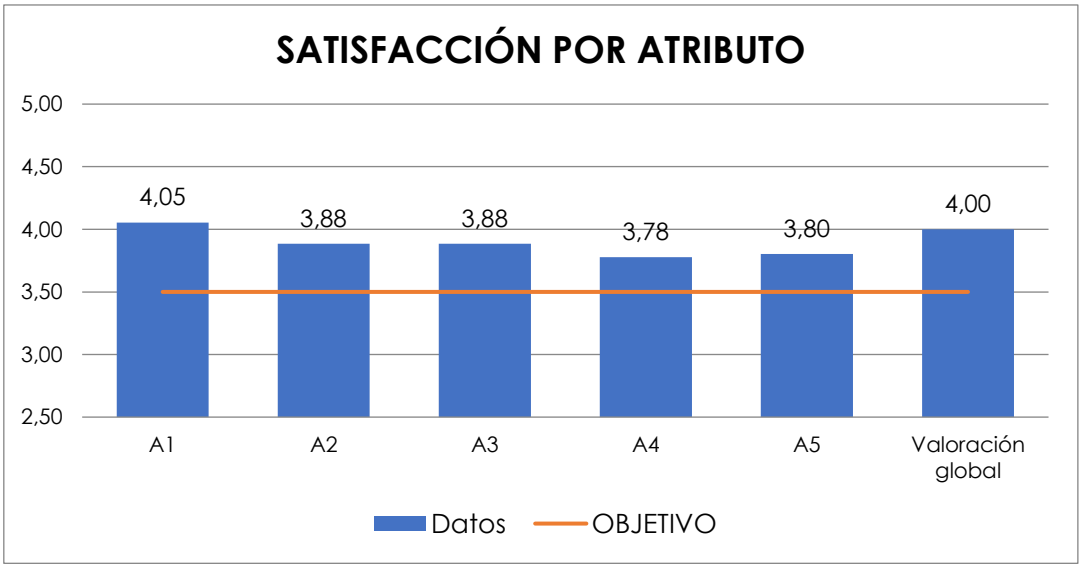
Realizamos a continuación una comparativa de los años 2021 y 2022, puesto que en 2021 se actualizó la encuesta de clima laboral y no se pueden comparar los datos obtenidos en el 2019.

MEDIA SATISFACCIÓN POR ATRIBUTO		2021	2022	Objetivo
A1	Valoración de la empresa	**4,52**	**4,64**	**3,50**
A2	Seguridad, salud y medioambiente	**4,48**	**4,40**	**3,50**
A3	Desarrollo profesional y clima laboral	**4,31**	**4,35**	**3,50**
A4	Liderazgo	**4,25**	**4,38**	**3,50**
A5	Comunicación	**4,50**	**4,43**	**3,50**
A6	Condiciones laborales	**4,15**	**4,24**	**3,50**
Satisfacción		**4,48**	**4,63**	**3,50**
Orgullo de pertenencia		**4,55**	**4,63**	**3,50**

3.5.2.3 Encuesta laboral año 2019.



MEDIA SATISFACCIÓN POR ATRIBUTO		2019	Objetivo
A1	Valoración de la empresa	**4,05**	**3,50**
A2	Condiciones del puesto de trabajo	**3,88**	**3,50**
A3	Condiciones de desarrollo de trabajo	**3,88**	**3,50**
A4	Liderazgo	**3,78**	**3,50**
A5	Comunicación	**3,80**	**3,50**
Valoración global	Valoración global	**4,00**	**3,50**



3.5.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Creación del portal del empleado y digitalización de las encuestas de satisfacción con la formación, encuesta de clima laboral, entre otros, para aumentar la participación en dichas encuestas.
- Programa promoción de la salud. Y promoción de actividades que ayuden a la salud física y mental de los trabajadores**. Todas las actividades realizadas han obtenido el premio MAZ Empresa saludable 2022.**
- Bolsa de horas, posibilidad de teletrabajo en casos justificados y cambios de turno para facilitar conciliación vida personal y profesional.
- Estudio individualizado de las necesidades de cada trabajador para adaptar los EPI's a su puesto y necesidades médicas individuales.
- Formación inicial a cada trabajador en el momento de su incorporación que incluye entrega de documentación interna para facilitar su adaptación a la organización.
- Plan anual de formación en base a necesidades detectadas en evaluación de competencias, junto con las sugerencias del propio empleado/a y sus responsables.
- Acuerdos con entidades para beneficios para las personas trabajadoras de Metal Apotheka (acuerdo con banco para mejores condiciones hipotecarias, acuerdo con óptica para descuentos para personas empleadas y sus hijos/as).

3.6 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

3.6.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

En el 2013 Metal Apotheka aprobó la puesta en práctica de un plan para la implantación de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su transposición en el convenio colectivo que rige nuestra actividad (Convenio Colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza). Este plan surge del compromiso de la dirección por hacer de Metal Apotheka una organización más sostenible, desde el punto de vista social, económico y medioambiental.

Aun cuando en ese momento, por las características de la empresa no estábamos obligados a llevar a cabo este tipo de iniciativas (empresas de más de 250 trabajadores), hicimos nuestro el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin

discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el compromiso en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Empresarial y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio establecida en la citada Ley Orgánica 3/2007. En este sentido, en todos y cada uno de los ámbitos que se establecen en el plan de igualdad, desde la selección a la formación, pasando por la promoción, la política salarial, la conciliación de la vida personal y profesional y los riesgos laborales y la salud laboral, asumimos este principio, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

En el año 2021, se creó la comisión de igualdad, y se trabajó para la elaboración y publicación del Plan de Igualdad 2021-2025. Dicha comisión se reúne de forma semestral para tratar los temas que indica el calendario pactado, así como los imprevistos que hayan podido tener lugar durante esos meses.

Dentro de dicho Plan de igualdad, incluye como marca la Ley el protocolo por acoso sexual o por razón de sexo.

En el año 2022 se ha publicado también el protocolo de Acoso Laboral de Metal Apotheka, para casos de acoso distintos al sexual o razón de sexo que venía ya incluido dentro del plan de igualdad.

En el año 2023, está aprobada la implantación de un canal ético de denuncias, que aportará garantías a la confidencialidad y correcta gestión de las denuncias que puedan surgir en cualquier ámbito de nuestra organización. A lo largo de este año se han mantenido reuniones semestrales para asegurar el cumplimiento de los objetivos en esta área.

3.6.2 Resultados. (GRI 405)

En la siguiente tabla partamos toda la información relativa a este apartado, que a su vez se encuentra publica en el plan de igualdad y disponible en la auditoría retributiva de los años 2020, 2021 y 2022, cuyos resultados aparecen en el apartado de resultados de impacto social.

CENTRO DE TRABAJO DE CADRETE

Dic-2020			
	HOMBRE	**MUJER**	**TOTAL**
Empleados empresa	**57**	**16**	**73**
Empleados ett	**9**	**0**	**0**
Empresa+ett	**66**	**16**	**82**
% Rep dic 2020 centro cadrete	**80,48%**	**19,51%**	**-**

Sept-2022			
	HOMBRE	**MUJER**	**TOTAL**
Empleados empresa	58	20	78
Empleados ett	11	3	14
Empresa+ett	69	23	92
% Rep sept 2022 plantilla cadrete	75,00%	25,00%	-
% Rep femenina en puestos responsabilidad cadrete sept 2022	45,45%	54,54%	-

30/06/2023			
	HOMBRE	**MUJER**	**TOTAL**
Empleados empresa	63	23	86
Empleados ett	4	0	4
Empresa+ett	67	23	90
% Rep	74,44%	23,55%	100%
% Rep femenina en puestos responsabilidad cadrete	45,45%	54,54%	100%

En los últimos 3 años ha aumentado la representación femenina un 4% en la plantilla de Cadrete.

3.6.3 Acciones y buenas prácticas

Las áreas de actuación y acciones contempladas en nuestro Plan de Igualdad se definen a continuación.

ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación

ACCIONES		
Área de selección	1	Reducir diferencia de número de candidaturas de mujeres
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	1	Utilización de lenguaje no sexista
Área de clasificación profesional	1	Revisión de clasificación profesional por sexos
Área de formación	3	Promover la formación de mujeres de la sociedad en rama metal a través de contactos con empresas de formación. Promover la formación en materia de igualdad a las personas que componen la comisión de igualdad. Promover el acceso a la formación en igualdad de condiciones.
Área de promoción	1	Primar la promoción interna
Área de condiciones de trabajo	1	Revisión de categorías profesionales, puestos y tareas realizadas
Área de ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de conciliación	1	Difusión e Información de los derechos de conciliación.
Área de infrarrepresentación femenina	1	Promover el aumento de candidaturas de mujeres para puestos en que están subrepresentadas.
Área de retribución	1	Regular una política retributiva igualitaria.
Área de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	1	Protocolo

3.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

3.7.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

En Metal Apotheka conscientes de que nuestro personal es el pilar fundamental de la organización, se han promovido distintas actuaciones para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, el personal muestra gran satisfacción por las medidas adoptadas y se observa que se emplean de una manera similar tanto en hombres como mujeres, lo cual favorece la corresponsabilidad familiar en ambos géneros.

3.7.2 RESULTADOS:

Lo datos objetivos de la conciliación en Metal Apotheka los mostramos a continuación:

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	0	0	0	0
Hombres	0	1	1+1de ETT	2
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	0	0	0	0
Hombres	0	1	1+ 1 de ETT	2
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	0	0	0	0
Hombres	0	1	1+ 1 de ETT	0
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes: Bolsa de horas.				
Mujeres	100%	13,5%	40,4%	35%
Hombres	100%	30%	59,6%	65%
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.				
Mujeres	1	1	1	1
Hombres	0	0	0	0

Horario Flexible:

- **Toda la plantilla de oficinas**, aunque tiene un horario genérico de entrada y salida, tiene la posibilidad de pedir horario flexible siempre y cuando sea viable.
- **En puestos de producción**, se facilita por motivos familiares siempre y cuando se pongan de acuerdo con los compañeros el poder tener turnos compatibles con la vida familiar.

En el año 2020 tras analizar los nuevos horarios escolares:

- Por la situación covid-19 se decidió adelantar 1h los turnos de trabajo **a todos los trabajadores** con turno rotativo para facilitar la conciliación familiar.
- Teletrabajo: **Todo el personal de oficinas** estuvo teletrabajando durante la pandemia. Actualmente, se sigue permitiendo en momentos puntuales para facilitar conciliación familiar y laboral, o para distintas situaciones excepcionales (operaciones o enfermedades que no precisan baja si se adapta el puesto a teletrabajo, caso tormenta filomena…)

3.7.3 Acciones y buenas prácticas

- **Bolsa de horas:** La plantilla dispone de una bolsa de horas de hasta 40h anuales para poder facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral. Esto también facilita la posibilidad de salir a tutorías y cualquier otra necesidad que pueda surgir por el cuidado de menores o mayores que, sin ser un permiso del trabajador, precisa de acompañamiento o asistencia del trabajador. De la misma forma, esta bolsa de horas también facilita la

participación en las actividades de promoción de la salud que facilita la empresa en sus instalaciones (pilates, fisio, jornadas de sensibilización…).

- En la medida de lo posible, si el puesto de trabajo lo permite, **se facilita los turnos y horarios** en las personas que están al cuidado de menores en edad escolar. Siempre que se pongan de acuerdo con los compañeros, se facilitara la elección de turnos compatibles con los horarios escolares en este caso.
- En los puestos que no se trabaja a turnos, también siempre y cuando el puesto y el trabajo lo permita, existe **posibilidad de solicitud de cambio de horario** para días en los cuales precisen modificar su horario por motivos de conciliación.
- **El calendario laboral**, que anualmente acuerdan y firman Gerencia y el comité de empresa, marca las vacaciones por cierre de empresa **coincidentes con periodos de vacaciones escolares** (agosto, Navidad y puentes escolares. Esto facilita la conciliación los días que los hijos/as de los trabajadores no tienen colegio.
- **Desde 2020 tenemos habilitada la opción de poder teletrabajar**, aunque solamente se emplea en casos en los cuales no sea posible desplazarse al centro de trabajo por causas justificadas. Esto aplica a todo el personal de oficinas, que son las personas que pueden realizar su trabajo mediante un equipo informático.

3.8 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

3.8.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Anualmente se elabora un plan formativo para comenzar a planificar las formaciones del año siguiente, teniendo en cuenta las líneas estratégicas que marca Gerencia, las necesidades de formación que surgen tanto de la evaluación de competencias, de las necesidades/inquietudes de los propios trabajadores, y en coordinación con los responsables de los departamentos.

También hay que contemplar aquí que hay necesidades anuales que están sujetas a caducidades de determinadas formaciones, incorporación de nuevos trabajadores, o compra de nueva maquinaría o implantación de nuevos procesos, por lo que el plan formativo es totalmente flexible para adaptarnos a las demandas y requisitos que pueden variar a lo largo del año.

Cuando los trabajadores finalizan una formación, se les solicita desde Recursos Humanos que cumplimenten la encuesta de satisfacción con la formación, lo cual nos permite

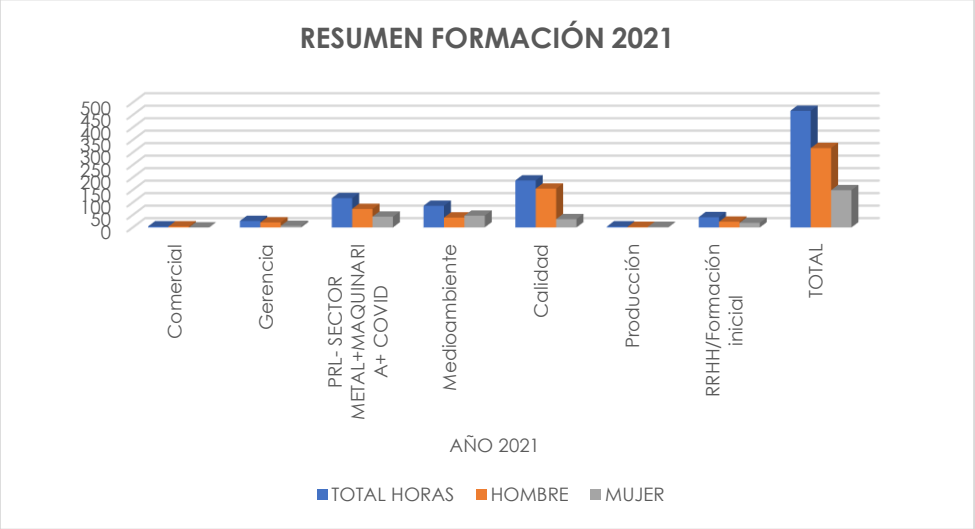
evaluar su eficacia, así como la calidad de los distintos formadores y formaciones impartidos y conocer nuevas necesidades.

3.8.2 RESULTADOS: (GRI 404)

Mostramos en las siguientes tablas y gráficos las horas destinadas a formación por cada línea formativa. Se presentan los datos desglosados entre hombre y mujer.

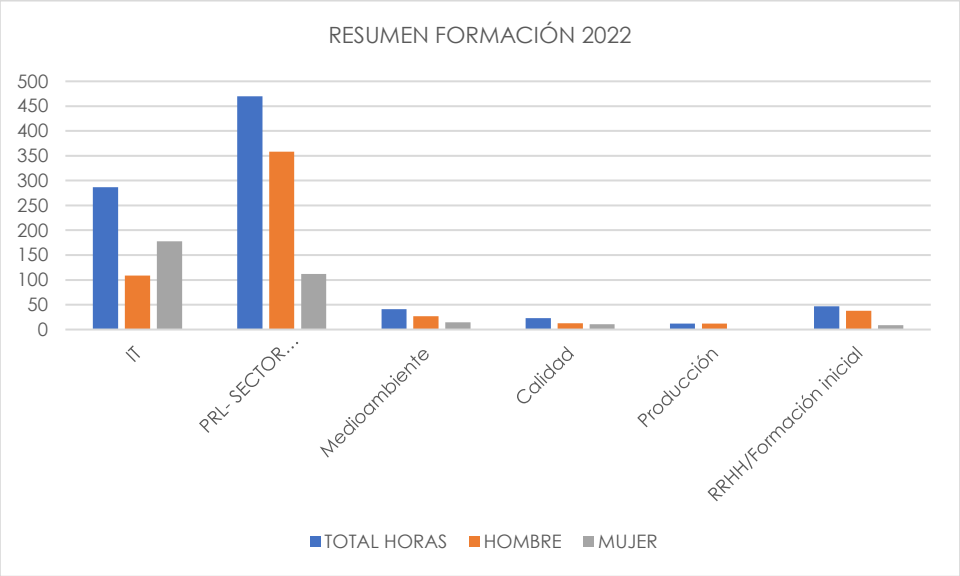
En las líneas formativas, están contempladas tanto formaciones en interno como formaciones externas subcontratadas.

AÑO	LÍNEA FORMATIVA	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
2021	Comercial	4	4	0
	Gerencia	26	20	6
	PRL	117	74	43
	Medioambiente	86,5	39,5	47
	Calidad	188	155	33
	Producción	4	2	2
	RRHH/Formación inicial	41	23	18
	TOTAL	466,5	317,5	149

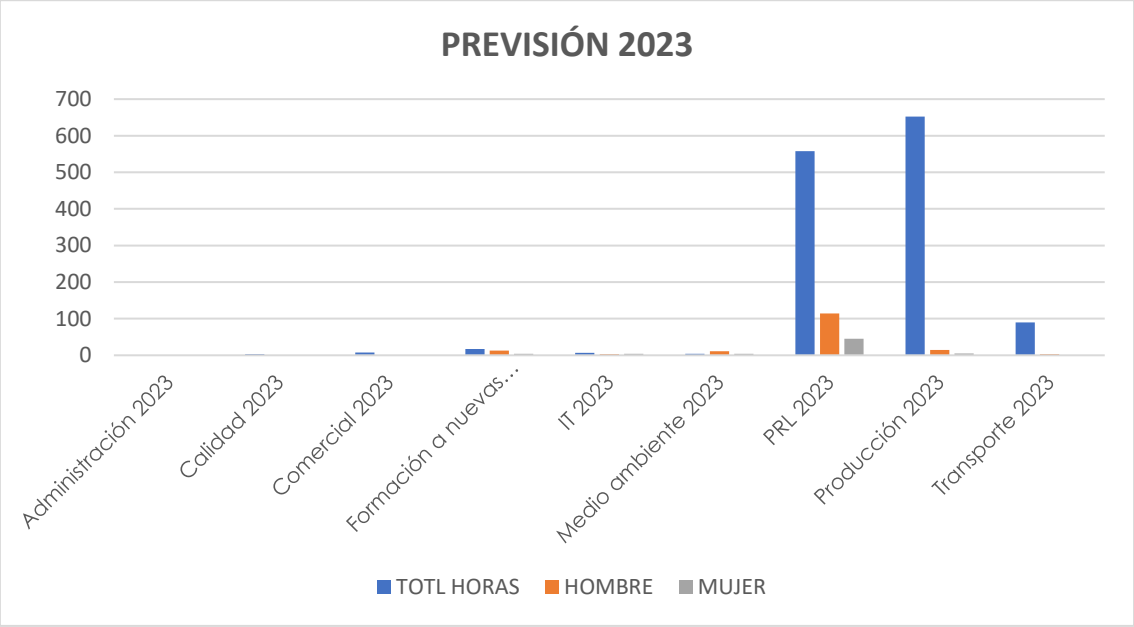


AÑO	LÍNEA FORMATIVA	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
2022	IT	287	109	178
	PRLY MAQUINARIA	470	358	112
	Medioambiente	41	26,5	14,5
	Calidad	23	12,5	10,5
	Producción	12	12	0

AÑO	LÍNEA FORMATIVA	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
	RRHH/Formación inicial	47	38	9
	TOTAL	880	556	324



AÑO	LÍNEA FORMATIVA	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER
2023 Previsión	Administración 2023	1		1
	Calidad 2023	3		1
	Comercial 2023	8		1
	Formación a nuevas incorporaciones sobre calidad, Medio ambiente y PRL 2023	17	13	4
	IT 2023	7	3	4
	Medio ambiente 2023	3,75	11	4
	PRL 2023	557,5	114	45
	Producción 2023	652	15	5
	Transporte 2023	90	3	
	TOTAL	1339,25	159	65



3.8.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

Con la creación del portal del empleado, se digitalizó la encuesta de satisfacción con la formación. Al finalizar las formaciones, se pide a los empleados que cumplimenten de forma anónima esa encuesta. Esto nos ayuda a realizar un seguimiento de la calidad y eficacia de las formaciones realizadas, así como de los proveedores en área de formación. También aumenta el personal que realiza la encuesta debido a la facilidad de cumplimentarlo a través de dispositivos móviles.

Se realiza un plan de formación anual con las necesidades que detectamos desde cada departamento y además, tenemos a disposición de los trabajadores formatos para solicitud de formación. De forma que cada empleado/a puede trasladar al departamento de Recursos Humanos sus necesidades formativas, haciéndoles partícipes de su formación.

3.9 SEGURIDAD Y SALUD

3.9.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Estamos totalmente de acuerdo con Robert McKee quien dijo "La prevención es, sin duda, la inversión más importante que podemos hacer, y la cuestión no es lo que nos cuesta, si no lo que nos ahorra."

Como empresa familiar que somos, queremos cuidar de nuestros trabajadores, quienes son nuestro principal activo. Por ello, además de llevar a cabo un firme cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, estamos llevando a cabo un programa de

promoción de la salud y bienestar de nuestros trabajadores y cuyas actividades están teniendo muy buena acogida.

Contamos con un servicio de prevención ajeno (SPMAS), y colaboramos para reducir la siniestralidad y el absentismo con el asesoramiento de nuestra mutua, MAZ.
Además, desde el Comité de seguridad y salud, se ha trabajado conjuntamente estos últimos años con gran entendimiento a la hora de tomar medidas adecuadas para hacer frente a la pandemia, colaborar en investigación de accidentes y analizar las situaciones de riesgo para poder tomar medidas que ayuden en la prevención de accidentes, así como en materia de promoción de la salud.
Realizamos mediciones periódicas de ruido y humos y mejoramos los requisitos legales incluyendo en nuestros reconocimientos médicos de cualquier puesto de planta los controles anuales auditivos independientemente de la exposición al nivel de ruido del puesto.
En el 2023 hemos realizado estudios ergonómicos para verificar el grado de adecuación de las condiciones ergonómicas en los puestos de soldadura y en las tareas de empuje y tracción de pesos que realizamos todos los trabajadores con ayuda de nuestros carros de trabajo, transpaletas y carretillas.

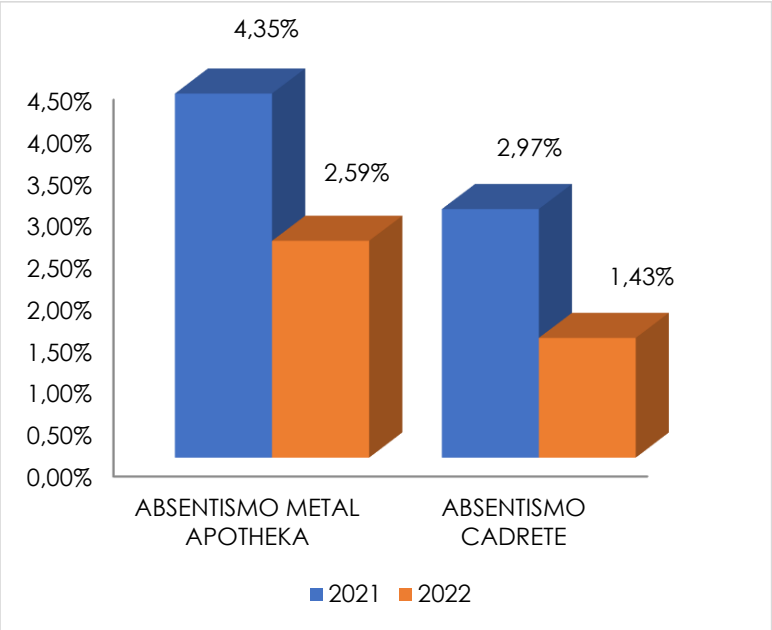
3.9.2 RESULTADOS: (GRI 403)

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	4%	3%	6%
Nº total de accidentes con lesiones	9	7	3
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	E. Profesional 0 E. COMUN Y COVID: 48	E. Profesional 0 TOTAL E. COMUN Y COVID: 41	E. Profesional 0 E. Común: 24

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales, E, Común y covid	Por AT 22 Por E. Profesional 0 Por E. Común y covid 770	Por AT 66 Por E. Profesional 0 COVID 94 Por E. Común y covid: 363	Por AT: 0 Por E.Profesional Por E.Común: 666. Por Covid: 0
Nº de víctimas mortales	0	0	0

***Datos a 30/06/2023 y a 31 diciembre 2022 y 2021.**

AÑO	% DE ABS.
ABSENTISMO CADRETE 2021	2,97%
ABSENTISMO CADRETE 2022	1,43%
EVOLUCIÓN ABSENTISMO CADRETE	-51,85%



3.9.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

Programa promoción de la salud.

- Actividad implantada **pilates** cofinanciado por la empresa, desde enero 2022, con opción a probar pagando 100% la empresa durante noviembre y diciembre 2021 para ayudar a difusión. Distintos horarios de grupos reducidos (máximo 6 personas) martes y jueves en la empresa, a continuación de la jornada o adaptando el horario de trabajo para poder asistir y recuperar esa hora en otro momento para facilitar la práctica. Tras el verano del 2023 hemos retomado la actividad con un porcentaje de aceptación alta entre los trabajadores.
- Servicio de **fisioterapia en la empresa**, los viernes, para tratar patologías y trastornos musculoesqueléticos que afecten a la salud del trabajador/a y prevenir los mismos. El servicio es cofinanciado, paga el trabajador una cantidad simbólica por sesión, y el resto lo asume la empresa. Retomaremos el servicio el 22/09/23.
- Promoción de **eventos deportivos** (organización **I torneo pádel Metal Apotheka**). En 2021 se promovió la primera participación en la **carrera de empresas**, y contábamos con 2 equipos apuntados, uno categoría masculina y otro femenina, pero debido al aumento de casos covid-19 se decidió no participar para reducir riesgo de contagios entre nuestros trabajadores. En el 2022 realizamos nuestra primera participación con un equipo mixto, uno femenino y uno masculino.

  Tenemos planificado realización del torneo de pádel en el mes de oct/23.

- **Jornadas de estiramientos** con MAZ, donde una profesional nos explicó los principales estiramientos para poder ponerlos en práctica en unos minutos diarios.

  Tras obtener el informe de estudio de ergonomía en la sección de soldadura, se planificará una jornada de formación para sensibilizarles en la importancia de correctas posturas a los trabajadores de esta sección.

- Hablar con empresa vending para tratar de implementar **productos más saludables**, fruta, bocadillos, sándwiches saludables, sustituyendo parte de los productos industriales.

- **Protocolo actuación calor:** Compra de suero glucosado, neveras, con hielo y agua a disposición en todas las naves.

- **Mejora de material de botiquín**, con la compra de elementos que consideramos eficaces para una primera actuación y poder derivar posteriormente en caso de necesidad a los especialistas (tensiómetro, aparato medidor glucosa, boli para extraer motas metal de los ojos).

- **Seguro de salud:** Actualmente contamos con un seguro de salud disponible para los empleados y sus familiares directos.

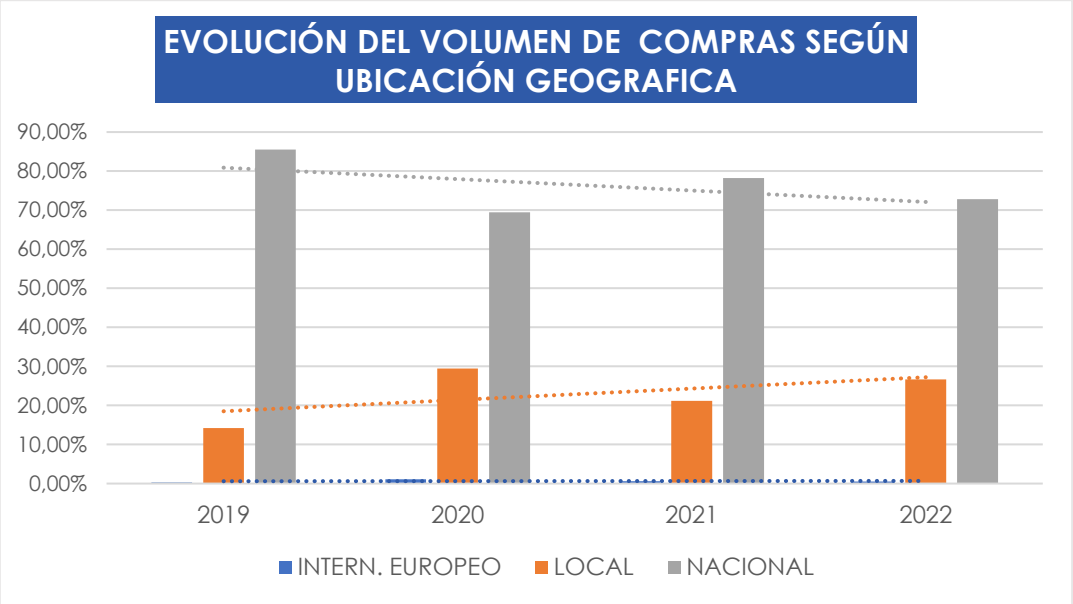
4 PROVEEDORES

4.1 ENFOQUE GLOBAL

Dentro de las posibilidades de nuestra producción y necesidades planteadas por nuestros clientes, intentamos abastecernos de productos y servicios que ofrecen empresas de nuestro entorno cercano, con el objeto de reducir la contaminación, los combustibles empleados en el proceso de logística y transporte y, en consecuencia, las emisiones de CO2 asociadas, además de colaborar en el desarrollo económico local.

4.1.1 RESULTADOS (GRI 204)

A continuación, mostramos gráficamente la evolución del volumen de compras según la ubicación geográfica.



Pese a no tener compromiso escrito de una política de compra responsable a fecha de realización de este informe, en Metal Apotheka nos aseguramos de que las empresas seleccionadas como proveedores dan cumplimiento a los derechos humanos internacionales y la legislación en política medioambiental.

Actualmente en nuestro sistema de evaluación de proveedores prima el cumplimiento en plazos de entrega y el número de no conformidades abiertas a cada uno de ellos a lo largo del año.

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022
% de presupuesto compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	29.44%	21,20%	26.63%

4.1.2 ACCIONES:

- Plasmar nuestro compromiso de compra responsable, para hacerlo extensivo a todos nuestros proveedores. Fomentando así, ideas social y medioambientalmente responsables.
- Mejoras en estructuras de producto interno, lo que nos permitirá realizar una adecuada planificación durante el proceso de compras.

4.2 CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES.

4.2.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Tal y como comentamos en el apartado 4.1, Cuando iniciamos el proceso de búsqueda de proveedores la primera consulta realizada es en nuestro entorno cercano para favorecer aspectos medioambientales y socioeconómicos en la región.

Metal Apotheka participa en encuentros empresariales para fomentar y establecer relaciones comerciales entre pequeños y medianos empresarios en Aragón, entre ellos los organizados por BNI Zaragoza éxito.

4.2.2 RESULTADOS: (GRI 308 - 414)

El resultado de las evaluaciones de proveedores se detalla a continuación.

	2018	2019	2020	2021	2022
NC PROVEEDORES	49	58	54	50	35
COMPRAS	6223	4600	5171	4656	3794
% DE DEV.	0,78	1,26	1,04	1,07	0,92

Todos nuestros proveedores son categoría "A". Teniendo en cuenta no solo el número de no conformidades detectadas en el año, sino la capacidad y cumplimiento en las entregas para dar un servicio óptimo y flexible a nuestros clientes.

4.2.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Para el año 2023 elaboraremos una guía con buenas prácticas medioambientales con el objetivo de trasladar nuestra filosofía empresarial en estos aspectos.
- Con la puesta en marcha de los códigos QR, trabajaremos con nuestros proveedores con el objeto de reducción de papel.

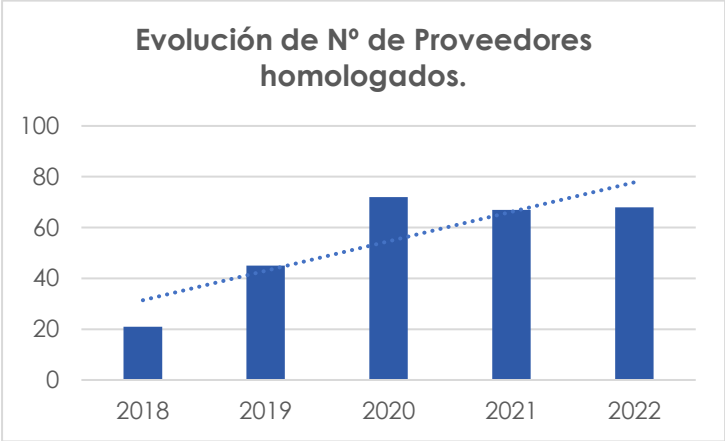
4.3 INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

4.3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Cuando iniciamos relaciones comerciales con cualquier tipo de proveedor, enviamos toda la documentación aplicable de requisitos de calidad y de cumplimiento medioambiental.

4.3.2 RESULTADOS:

Esta es la evolución de proveedores homologados en los últimos años. Esta tendencia se debe a diferentes aspectos entre los que podemos encontrar la inestabilidad del mercado global y escasez de productos desde el inicio de la pandemia. Esto nos ha llevado a ampliar nuestro abanico de proveedores para evitar desabastecimiento y poder seguir dando un óptimo servicio a nuestros clientes. Todos los proveedores homologados se ajustan al cumplimento de nuestros estándares de calidad y cumplimiento de normativa medioambiental.



5 SOCIAL

5.1 ENFOQUE GLOBAL

Desde sus inicios hace 31 años Metal Apotheka ha realizado múltiples iniciativas que han ido en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Todos ellos reflejados en toda la documentación interna tal como el código de conducta, código ético y compromisos organizacionales.

Fue en el año 2002 con la obtención de nuestro primer sello de calidad según ISO 9001:2000 y en el año 2008 integramos las ISO 9001:2004 con 14001:2004, donde iniciamos a documentar todas nuestras iniciativas de seguimiento y mejoras de calidad y medioambiente, haciendo partícipes a toda nuestra comunidad. Trabajadores, familias, clientes, proveedores, Administraciones cercanas y demás partes interesadas.

Con el objeto de ayudar a nuestro entorno y concientizar que toda iniciativa por pequeña que parezca suma.

Con todo nuestro interés para aprender y dejar huella en nuestra sociedad, en el año 2021 nos presentamos como candidatos para la obtención de nuestro primer sello RSA.

En siguientes apartados pasamos a detallar las labores realizadas.

5.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Debido a que es nuestra primera memoria no disponemos de compromisos históricos que nos permitan realizar una evaluación o seguimiento de cumplimiento.

No obstante, nos trazamos una serie de compromisos para poder evaluar el grado de cumplimiento en el 2023.

- Colaboración con ayuntamientos, bolsa de trabajo.
- Donación de 175 Kg de alimentos
- Campaña recogida tapones solidarios FUNDACIÓN SEUR: 40KG.
- En colaboración con ayuntamientos vecinos mejora de acceso a instalaciones.
- Donación de 1000 kg de ropa.
- Campaña de donación de sangre con al menos 30 donaciones.
- Contacto con ASPANOA para colaborar con sus proyectos.

5.3 IMPACTO SOCIAL

5.3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Metal Apotheka comprometida con su entorno y la sociedad actual, establece relaciones con distintas entidades, con el objeto de conocer sus necesidades y colaborar en todos los aspectos que puedan necesitar y se encuentren en nuestro alcance.

5.3.2 RESULTADOS: (GRI 401-412)

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Evolución del empleo	74	74	85	86
% trabajadores con contrato indefinido	93%	98%	91%	93%

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	*BOLSA HORAS *MEDIDAS CONCILIACIÓN *TELETRABAJO	+PILATES	+FISIO + GRATIFICACION MEDIOAMBIENTE	Se mantienen todas.
% personas que intervienen en Comités para incorporar mejoras laborales	8% Rep.trabajadores 5,4% Rep. de la empresa	8% Rep.trabajadores 5,4% Rep. de la empresa	7% Rep.trabajadores 4,7% Rep. de la empresa	8% Rep.trabajadores 5,4% Rep. de la empresa

A 30 de junio de 2023, los trabajadores tenemos representación distribuida en varios comités así:

- 4 personas del comité de empresa en las distintas comisiones.
- 5 personas en comité de igualdad y seguridad y salud por parte de la empresa.

No obstante, en julio 2023 se realizan elecciones sindicales, y variarán estos datos para el segundo semestre del año.

5.3.3 Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional. (GRI 412)

5.3.3.1 Resultado auditoría retributiva año 2020

METAL APOTHEKA S A
Documento: 0622_A50039791_20220923_121008
Periodo de referencia: ENERO A DICIEMBRE DE 2020

DIFERENCIAS PORCENTUALES DE LA EMPRESA METAL APOTHEKA S A

PERIODO DE REFERENCIA: ENERO A DICIEMBRE DE 2020

Diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable

PUESTO	SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO	COMPLEMENTOS SALARIARES	HORAS EXTRA	INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS
001 OPERARIO POLIVALENTE (MASA, PRODUCCION)	NC	NC		NC
003 OPERARIO DEPARTAMENTO PLEGADO	NC	NC		NC
004 DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	20	27		98
007 OPERARIO DEPARTAMENTO DE MONTAJE	2	-62		84
008 OPERARIO DEPARTAMENTO SOLDADURA	NC	NC		NC
009 OPERARIO DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	NC	NC		NC
010 TRANSPORTISTA	-1	38		
012 RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	-10	74		40
016 OPERARIO DEPARTAMENTO CORTE	NC	NC		
017 PERSONAL OFICINA TECNICA Y PROGRAMACION	0	-180		NC
023 ALMACEN CHAPA RECEPCION-EXPED.LASER	NC	NC		
027 COMERCIAL	19	-286		
031 OPERARIO MASA#26	-7	61		NC
041 PRODUCCION , OPERARIO CESTAS, CUELGUE, DESCUELGUE,LLENADO Y EMBALAJE	0	85		
045 PRODUCCION ,DEPARTAMENTO SUBLIMACION MADERA	-3	78		NC
046 PRODUCCION , OPERARIO PINTOR	NC	NC		
047 PRODUCCION, OPERARIO LOGISTICA-CARGA Y DESCARGA	-14	1		
055 LIMPIEZA	NC	NC		
058 DIRECCION EMPRESA	NC	NC		
059 DEPARTAMENTO CALIDAD	30	74		

Dif. porcentual = (Importe hombres - Importe mujeres) / Importe hombres
Porcentajes positivos indican una mayor retribución de los hombres respecto a las mujeres. Valores negativos indican lo contrario.
NC indica valores no comparables por inexistencia de personas trabajadoras de los dos géneros

5.3.3.2 Resultado auditoría retributiva año 2021

METAL APOTHEKA S A
Documento: 0622_A50039791_20220923_120327
Periodo de referencia: ENERO A DICIEMBRE DE 2021

DIFERENCIAS PORCENTUALES DE LA EMPRESA METAL APOTHEKA S A

PERIODO DE REFERENCIA: ENERO A DICIEMBRE DE 2021

Diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable

PUESTO	SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO	COMPLEMENTOS SALARIARES	HORAS EXTRA	INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS
001 OPERARIO POLIVALENTE (MASA, PRODUCCION)	-5	NC		
003 OPERARIO DEPARTAMENTO PLEGADO	NC	NC		
004 DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	20	5		NC
007 OPERARIO DEPARTAMENTO DE MONTAJE	-1	-51		
008 OPERARIO DEPARTAMENTO SOLDADURA	NC	NC		
009 OPERARIO DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	NC	NC		NC
010 TRANSPORTISTA	-1	47		
012 RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	-4	24		NC
016 OPERARIO DEPARTAMENTO CORTE	NC	NC		
017 PERSONAL OFICINA TECNICA Y PROGRAMACION	-2	-65		
023 ALMACEN CHAPA RECEPCION-EXPED.LASER	-1	NC		
027 COMERCIAL	19	-249		
031 OPERARIO MASA#26	-7	36		
041 PRODUCCION , OPERARIO CESTAS, CUELGUE, DESCUELGUE,LLENADO Y EMBALAJE	0	NC		
045 PRODUCCION ,DEPARTAMENTO SUBLIMACION MADERA	-4	69		NC
046 PRODUCCION , OPERARIO PINTOR	NC	NC		
047 PRODUCCION, OPERARIO LOGISTICA-CARGA Y DESCARGA	-14	1		
055 LIMPIEZA	NC	NC		
058 DIRECCION EMPRESA	NC	NC		
059 DEPARTAMENTO CALIDAD	10	79		NC

Dif. porcentual = (Importe hombres - Importe mujeres) / Importe hombres
Porcentajes positivos indican una mayor retribución de los hombres respecto a las mujeres. Valores negativos indican lo contrario.
NC indica valores no comparables por inexistencia de personas trabajadoras de los dos géneros

5.3.3.3 Resultado auditoría retributiva año 2022

METAL APOTHEKA S A
Documento: 0622_A50039791_20230608_154211
Periodo de referencia: ENERO A DICIEMBRE DE 2022

DIFERENCIAS PORCENTUALES DE LA EMPRESA METAL APOTHEKA,SA

PERIODO DE REFERENCIA: ENERO A DICIEMBRE DE 2022

Diferencias porcentuales en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable

PUESTO	SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO	COMPLEMENTOS SALARIARES	HORAS EXTRA	INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS
001 OPERARIO POLIVALENTE (MASA, PRODUCCION)	-1	89		
003 OPERARIO DEPARTAMENTO PLEGADO	3	-24		
004 DEPARTAMENTO ADMINISTRACION	19	21		NC
007 OPERARIO DEPARTAMENTO DE MONTAJE	1	-1		
008 OPERARIO DEPARTAMENTO SOLDADURA	NC	NC		NC
009 OPERARIO DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	NC	NC		
010 TRANSPORTISTA	-2	54		NC
012 RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	-1	27		NC
016 OPERARIO DEPARTAMENTO CORTE	5	NC		
017 PERSONAL OFICINA TECNICA Y PROGRAMACION	0	-138		
023 ALMACEN CHAPA RECEPCION-EXPED.LASER	1	99		
027 COMERCIAL	17	-131		
031 OPERARIO MASA#26	-7	26		NC
041 PRODUCCION , OPERARIO CESTAS, CUELGUE, DESCUELGUE,LLENADO Y EMBALAJE	0	NC		
045 PRODUCCION ,DEPARTAMENTO SUBLIMACION MADERA	3	83		NC
046 PRODUCCION , OPERARIO PINTOR	NC	NC		
047 PRODUCCION, OPERARIO LOGISTICA-CARGA Y DESCARGA	-14	-112		
055 LIMPIEZA	NC	NC		
057 COMERCIAL	NC	NC		
058 DIRECCION EMPRESA	NC	NC		
059 DEPARTAMENTO CALIDAD	-1	72		

Dif. porcentual = (Importe hombres - Importe mujeres) / Importe hombres
Porcentajes positivos indican una mayor retribución de los hombres respecto a las mujeres. Valores negativos indican lo contrario.
NC indica valores no comparables por inexistencia de personas trabajadoras de los dos géneros

5.3.4 Acciones y buenas prácticas.

En materia de igualdad se resumen en el Plan de igualdad 2021-2025, publicado en web y registro público.

Las acciones y/o buenas prácticas llevadas a cabo son:

	2021	2022	2023
Kg. de tapones solidarios	34	37,5	17,5KG*
Campaña de recogida de alimentos CRUZ ROJA	161 KG	191 KG	267,5KG.
Donación de sangre	-	-	25 personas.
Donaciones varias ONG's (ASPANOA-CEAFA-CRUZ ROJA)	**CEAFA** -100,72€ De Caramelos Alzheimer. **Cruz Roja:** Cuota anual 100 euros.	**Cruz Roja:** Cuota anual 100 euros.	**Aspanoa:** - 2.120 euros mercadillo solidario. - 400 euros cuota Aspapyme. **Cruz Roja:** Cuota anual 100 euros. **Sensibilización** de situación personal de compañero.

Datos del año 30/06/2023

5.4 ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

5.4.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

La dirección de Metal Apotheka es proactiva cuando se trata de aportar a nuestra sociedad. En este tipo de iniciativas participa un gran equipo humano, quienes mantienen reuniones periódicas y tras un brainstorming se analiza la situación actual socioeconómica y se elige el sector más vulnerable al que destinar nuestro esfuerzo.

5.4.1.1 RESULTADOS

Los últimos años hemos decidido apostar por:

- Colaboración con Cruz Roja con cuota anual para apoyar sus diversos proyectos y ayudan al banco de alimentos de la cruz roja con nuestras campañas de recogida de alimentos.
- Donación de tapones plásticos para distintos fines a la fundación SEUR.
- Ayuda a ASPANOA siendo empresa Aspapyme y colaborando económicamente con lo recaudado en distintas iniciativas promovidas desde la empresa entre sus trabajadores.
- En 2023, hemos comenzado a donar sangre. En marzo 2023 tuvo lugar la primera donación y se ha decidido continuar realizándolo semestralmente, está programada una nueva donación en octubre 2023.

5.4.2 Acciones y buenas prácticas. (GRI 413)

Puesto que es nuestra primera memoria RSA, nos ha servido para plasmar y organizar todas las actividades realizadas en línea con los ODS. Por ese motivo en próximos años nos hemos planteado elaborar actividades sociales en función de los siguientes indicadores.

Indicador	Objetivo Año 2022	Objetivo Año 2023	Seguimiento
Aumentar las Horas/año empleados destinadas a Inversión Social.	310	400	Conseguido.
Mantener como mínimo el volumen de las donaciones realizadas en 2021.	175KG	200KG	Donados 267,5KG de alimentos.
Hucha solidaria para ASPANOA, la empresa se compromete a duplicar el dinero recaudado por los trabajadores.	500€	700€	2.120 euros mercadillo solidario.
Participar en eventos deportivos solidarios, para apoyar con esta doble finalidad.	5 trabajadores	10 trabajadores	15 personas entre

Indicador	Objetivo Año 2022	Objetivo Año 2023	Seguimiento
Partido Aspanoa			trabajadores y familias.

5.5 TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO (GRI 417)

5.5.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Todos los procesos o proyectos llevados a cabo por Metal Apotheka son totalmente transparentes con las partes interesadas que aplican o participan en cada caso.

Los datos anuales tales como número de piezas fabricadas, volumen de material utilizados y otros de interés público se encuentran disponibles en nuestra WEB.

Con la frecuencia requerida en cada caso, presentamos toda la información al organismo estatal que corresponda, para dar cumplimiento a normativa legal financiera, laboral y medioambiental que aplica a nuestra organización.

Todos los aspectos legales que soportan nuestra organización se encuentran registrado en nuestro proceso "REQUISITOS LEGALES", entre los que encontramos:

- Presentación de cuentas anuales.
- Declaración anual de envases puestos en el mercado.
- Volumen anual de productos químicos manipulados.
- Entre otros, en la frecuencia legal que corresponda.

5.5.2 RESULTADOS:

Los datos que avalan nuestro cumplimiento, responsabilidad y transparencia legal se detallan en la siguiente tabla:

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	30/06/2023
COMPLIANCE. Cumplimiento legal Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	618,59 €	1.786,80€	61.056,60 €	100€
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal.	0	0	0	0

5.5.3 Acción y buenas prácticas.

- En el plan de igualdad elaborado y registrado en el 2021-2025 de carácter público, contiene toda la información relevante en materia de igualdad de trabajadores y trabajadoras y el compromiso de Metal Apotheka en estos 4 años de validez de este.
- Registro retributivo auditoría salarial.
- Auditoría interna análisis de cuentas anuales.

5.6 CANALES DE COMUNICACIÓN

5.6.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

En Metal Apotheka tenemos elaborado un plan de comunicación, donde aparecen identificados todas nuestras partes interesadas, la información relevante a transmitir, el canal de comunicación y la frecuencia de dicha comunicación en cada caso. En la siguiente tabla se pueden ver algunos ejemplos.

PARTE INTERESADA	INFORMACIÓN A TRANSMITIR	CANAL DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA
Administración pública	Declaración anual de envases	Plataforma del Gobierno de Aragón	Anual
Clientes	Cumplimiento de directiva RoSH	Mail	Cuando sea requerido por cliente
Entorno cercano	Comunicaciones medioambientales	En el requerido	Cuando sea necesario
Proveedores	Cumplimiento de directiva RoSH Y REACH	Mail	Siempre en caso de alta de proveedor
Trabajadores	Plan de emergencias y medidas de Protección de Incendios	Tablón de anuncios	Siempre y se actualiza en caso de modificaciones.
Trabajadores	Mejoras para calidad y medioambiente.	WEB (mejora realizada en 2022)	Siempre que las haya.
Trabajadores	Reporte de quejas e incidencias entre el personal.	Canal de denuncias anónimo.	Siempre que las haya.

5.6.2 RESULTADOS:

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	1	3	3	5
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	100	176	310	400

5.6.3 Acciones y buenas prácticas

- Campaña de recogida de alimentos
- Campaña partido contra el cáncer.
- Donación a ASPANOA puntual de lo recaudado en el mercadillo navideño solidario.
- Donación anual a ASPANOA como empresa Aspapyme.
- Donación de Sangre con el Banco de sangre de Aragón.
- Donación tapones FUNDACIÓN SEUR.

6 MEDIOAMBIENTAL

6.1 ENFOQUE

Conscientes de la situación actual y futura de nuestro planeta, en Metal Apotheka trabajamos gestionando adecuadamente todos los recursos, intentando no solo disminuir los impactos medioambientales y sociales producidos durante nuestra actividad, sino aportando parte de nuestros beneficios económicos derivados de nuestra actividad, para una mejora social y de nuestro entorno.

6.2 COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Metal Apotheka apuesta por tecnologías limpias. Somos respetuosos con el medioambiente en todas las fases de nuestro proceso productivo, evitando hacer uso indebido de recursos naturales no renovables y utilizando materiales reciclados para disminuir el impacto ambiental.

El estar certificados bajo la norma ISO 14001:2001 nos exige un control exhaustivo de nuestros consumos. Esto nos permite detectar desviaciones y tomar acciones correctoras para disminuirlos.

Trabajamos por gestionar adecuadamente nuestros residuos para disminuir así la generación y emisión de CO2 a la atmósfera. Realizamos estudios y llevamos a cabo planes de acción para alargar la vida útil de los elementos necesarios en nuestras fases productivas.

Apostamos por la generación de energía renovable en la que, a fecha de realización de este informe, aproximadamente el 25% de la energía consumida es energía solar autogenerada.

En colaboración con ayuntamientos cercanos, realizamos campañas de reforestación, haciendo partícipes a toda nuestra plantilla y sus familias.

Este año hemos sustituido la máquina láser de mayor consumo eléctrico por una más eficiente energéticamente.

En 2022 lanzamos una campaña de "Comparte tu coche, te ayudas y ayudas al medio ambiente". La empresa subvenciona el coste del incremento en el combustible a aquellas personas que decidan compartir su coche con otros compañeros de trabajo. De esta manera favorecemos a nuestros trabajadores y disminuimos las emisiones de CO2 al medio ambiente.

Durante el 2021-2022 se renovaron los vehículos comerciales de la compañía, sustituyéndolos por vehículos híbridos y eléctricos. Disminuyendo el consumo de gasoil y por tanto las emisiones de CO2 al medioambiente.

COMPROMISO	EVOLUCION
Disminuir un 20% los residuos absorbentes contaminados	Se ha reducido un 3% los residuos absorbentes contaminados. Seguiremos trabajando para llegar al 20% objetivo.
Con la nueva máquina láser reduciremos un 10% aprox. de consumo de Energía eléctrica del total consumido.	Cumplido.
Siembra de 150 árboles anuales.	Cumplido.
En 2023 se prevé hacer mejoras en infraestructuras para instalación de plazas de aparcamiento para carga de vehículos eléctricos.	En lugar de esta inversión se ha realizado una nueva fase de instalación de placas solares en el centro de trabajo de Muel.

6.3 IMPACTO AMBIENTAL

6.3.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

Comprometidos con el presente y futuro de nuestro medio ambiente y nuestra sociedad, en Metal Apotheka llevamos a cabo varias iniciativas que se recogen a lo largo de este informe.

6.3.2 RESULTADOS: (GRI 302 – 303- 301 -306)

A continuación, detallamos nuestros consumos en los últimos años.

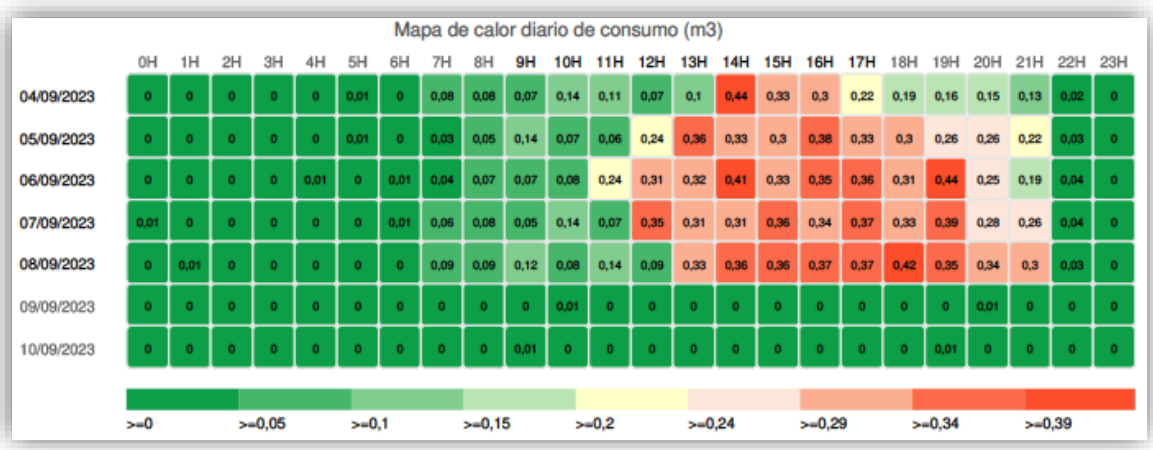
Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Consumo electricidad: (Kw)*	990.587,0	928.108,50	768.450,00	371.745,0
Consumo agua: m3 en oficina	789	1317**	1020	612
Consumo de agua: m3/ Tm de prod.terminado*	-	0,4164	0,15	48,3
Consumo papel	9,78	8,85	12,95	6,74
Cantidad papel reciclado total (Tm)	4,71	4,21	4,97	2,72
Residuos peligrosos (Tm) gestionados/producidos por Tm de produc. Terminado*	2,04	1,98	1,06	0,17
Residuos no peligrosos (Tm) gestionados/producidos por Tm de produc. terminado*	26,72	27,92	11,95	-

*En 2022 realizamos cálculo en función de las Tm producidos.
**Se detecta fuga en el tercer trimestre del año 2021 y se realizan las mejoras oportunas para eliminarlas y detectar las futuras preventivamente.
*** Este incremento es debido a los residuos de obras por la renovación de los vestuarios para mejora del bienestar de los trabajadores y los cimientos para instalación de nueva máquina eficiente energéticamente.

6.3.3 Acciones Y Buenas Prácticas

6.3.3.1 Contratación de plataforma digital para el control de consumo de Agua.

En 2021 detectamos que el consumo anual de agua se incrementó un 40% aproximadamente. Como acción correctora inmediata, se cambiaron las cisternas y grifos de los vestuarios. Como buena práctica podemos destacar la contratación de la plataforma para el control de consumo de agua en tiempo real. Esto nos facilita la detección de cualquier tipo de fuga en los contadores de mayor consumo de nuestras instalaciones.



6.3.3.2 Reutilización de Aguas con aditivos en otras tareas del proceso.

Debido al incremento de residuos peligrosos, decidimos trabajar en la reducción de los residuos de mayor producción. El agua destilada de mantenimiento de máquinas se reutiliza en otras tareas del proceso productivo.

6.3.3.3 Estudio para alargar la vida de los guantes, como origen principal del residuo "absorbentes contaminados"

En colaboración con el Dpto. de RRHH, PRL y medioambiente, se realiza estudio para localizar guantes óptimos para cada tarea. Teniendo en cuenta:

- Mano de mayor desgaste. Localizamos fabricante que ofreciera servicio de venta de una sola mano. De esta forma nos garantizaron un 30% en la reducción del residuo.
- Puntos de rotura. Asignado a cada tarea guantes con refuerzo en los puntos en los que presentaban mayor proporción de roturas.
- Tarea realizada, entre otros aspectos. Para que la protección no entrara en conflicto con la tarea realizada.

Además de todo lo anterior, se han realizado campañas de concientización puntuales detallando que residuos se consideran peligrosos y cuáles no.

6.3.3.4 Instalación de placas solares para autoconsumo.

En el año 2019 terminamos nuestra segunda fase de instalación fotovoltaica con una capacidad total de generación pico de 399,3 kWp, Según registros históricos de consumo de Ew hemos conseguido reducir del 25% de consumo eléctrico "No renovable".

En 2023 se ha realizado una nueva fase de instalación de placas solares en el centro de trabajo de Muel, en cuanto esté terminada se podrán declarar valores exactos de generación y autoconsumo, así como las inversiones realizadas en este periodo.

6.3.3.5 Campaña "Comparte tu coche, te ayudas y ayudas al medio ambiente".

Recientemente hemos lanzado campaña para incentivar a compartir coche entre compañeros. La empresa asume el coste del incremento reciente en combustibles a quien compartan vehículo. De esta forma ayudamos al trabajador y reducimos las emisiones indirectas de CO2 de nuestra actividad económica.

6.3.3.6 Utilización de tecnologías con el objeto de reducir el consumo de papel.

- En el 2022 desarrollamos apartado en WEB donde cada trabajador dispone de usuario y contraseña. Esto nos permite realizar todas las encuestas y sondeos internos a través de este apartado reduciendo así el consumo de papel.
- Solicitud a clientes de envíos de certificados de calidad de forma telemática.
- Para el 2023, podemos añadir la mejora prevista con la implantación de lectores QR.

6.4 GESTIÓN AMBIENTAL Y ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

6.4.1 ENFOQUES DE GESTIÓN:

A continuación, enumeramos indicadores que reflejan mejoras en los resultados de nuestra gestión ambiental y estrategia frente al cambio climático.

6.4.2 RESULTADOS: (GRI 301- 302- 305)

Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización/ refrigeración (kg CO2 eq	-	0	0	0	0
Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado/por horas trabajadas	-	0	0	0	0
Potencia generada con energías renovables (kW)	-	s/d	194.274,00	190.662,00	113.060,00

Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Inversiones realizadas frente al cambio climático (€):	-	-	5.158,59	21.219,29	51.595,27
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (€):	148.698,00	21.119,63	55.624,39	1.400.000,00	60.296,63
% compra material reciclable	-	3,19	3,37	2,87	3,10

*Datos del año 2022 a 09/2023
**Datos de julio a septiembre 2023

6.4.3 ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.

6.4.3.1 Renovación de la flota de vehículos comerciales.

A lo largo del 2021 y durante el 2022 se han renovado la flota de vehículos comerciales de la organización, sustituyendo el consumo de gasoil A en estos vehículos por consumo eléctrico de producción propia con nuestra instalación fotovoltaica. Realizando la correspondiente acometida para 4 plazas de aparcamiento para recarga de coches eléctricos.

6.4.3.2 Jornadas de reforestación Metal Apotheka.

En el mes de abril/2022 realizamos nuestra primera jornada de reforestación. Haciendo partícipes a los trabajadores y sus familias y en colaboración del Ayuntamiento de María de Huerva quien nos ha facilitado terreno sin arborizar de 6500 m2. en su municipio para la siembra y mantenimiento de 150 árboles y la acometida necesaria para este fin.

6.4.3.3 Renovación del parque de maquinaria.

Actualmente nos encontramos en proceso de renovación de la máquina de corte láser de mayor consumo eléctrico por una máquina láser más eficiente energéticamente. Esto nos supondrá una reducción aproximada del 10% de nuestro consumo eléctrico.

6.5 COMUNICACIÓN AMBIENTAL

6.5.1 Enfoques de gestión.

En la actualidad evitamos el uso de comunicaciones que produzcan consumo de recursos no renovables. Para dar difusión a nuestras iniciativas de cualquier índole,

utilizamos todo tipo de tecnologías para su difusión, por ejemplo, vía whatsapp, mail, WEB, redes sociales…entre otros.

Tenemos TV's repartidas por las secciones de mayor visibilidad y paso, que nos permiten publicar comunicaciones de cualquier tipo, de calidad, medioambiental, laboral o social que se decida comunicar.

En la WEB tenemos creado un apartado para que los trabajadores nos hagan llegar sus sugerencias de calidad y medioambiente. Esto nos permite ser más ágiles y sobre todo evitar el consumo de papel.

A nivel externo nos adaptamos a los requisitos exigidos por instituciones privadas y estatales.

6.5.2 Resultados.

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022
nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)	3	3	2
Inversión en capacitación ambiental: charlas/jornadas/reuniones de sensibilización ambiental impartidas a los trabajadores (€)	901,44	309,08	1.839,62
comunicación ambiental al exterior: participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental	0	0	1

6.5.3 Acciones y medioambiente.

- Manual de medioambiente de Metal Apotheka y su entrega a todos los trabajadores con la documentación inicial.
- Jornada sensibilización ambiental primer día de trabajo.
- Formaciones relacionadas con el medioambiente, ante emergencias.
- Difusión en ordenadores de planta de las fichas técnicas y de seguridad para acceso 24h del personal favoreciendo la consulta.