

EMESA

A Savera Group Company



EMESA Spain
Épila (Zaragoza)

Informe del Estado de la Información No Financiera

Año 2022

Alcance

INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONFORME A LA LEY 11/2018

CONTENIDOS

CONTENIDOS	2	Salud y Seguridad	30
ACERCA DEL INFORME	3	Relaciones sociales	32
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	3	Formación	32
Modelo de Negocio	3	Accesibilidad	34
Política	7	Igualdad	34
estrategia y Resultados de las políticas	8	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	36
Riesgos	12	Enfoque de gestión	36
Indicadores clave de resultados no financieros	13	Gestión de Derechos Humanos	36
INFORMACIÓN CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	14	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	38
Enfoque de gestión ambiental	14	Enfoque de gestión	38
Contaminación	15	Gestión de la lucha contra la Corrupción y el Soborno	38
Economía circular, prevención y gestión de residuos	16	INFORMACIÓN SOBRE SOCIEDAD	40
Uso sostenible de los recursos	17	Enfoque de gestión	40
Cambio climático	20	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	40
Protección de la biodiversidad	22	Subcontratación y proveedores	42
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	23	Consumidores	44
Enfoque de gestión	23		
Empleo	23		
Organización del trabajo	28		

ACERCA DEL INFORME

Nombre de la Sociedad: Estampaciones Metálicas Épila, S.A. (en adelante EMESA)

El compromiso de EMESA por ofrecer servicios y productos de calidad hace que la gestión responsable del negocio en el ámbito económico, social y medioambiental sea una de las prioridades.

El Estado de Información no Financiera (EINF) de EMESA en el ejercicio 2022 incluye la información ambiental, social y relativa al personal, de derechos humanos, lucha contra la corrupción, y sociedad, referente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

El alcance y cobertura de la información incluida en este informe comprende toda la información y datos de EMESA, dentro del mismo perímetro que la información financiera de las Cuentas Anuales.

Por este motivo y en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, EMESA ha elaborado el presente Estado de Información no Financiera (en adelante, el EINF).

EMESA presenta la información del EINF tomando como referencia, "in reference with", los Estándares *Global Reporting Initiative* (GRI) usando su versión *GRI 1: Fundamentos 2021* y ha sido sometido a verificación externa por la compañía TÜV Rheinland.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

EMESA pertenece al Grupo Savera y fue constituida en San Sebastián (España) el 30 de marzo de 1.999.

EMESA es un proveedor global de soluciones mecánicas para el sector de la elevación. Cuenta con dilatada experiencia en el diseño de componentes para el ascensor y en la fabricación de elementos mecánicos, que permite ofrecer capacidades también a otros sectores. Dentro del Grupo Savera, existen además de EMESA (objeto del informe), 2 centros más de fabricación de componentes similares, ubicados en República Checa e India.

MODELO DE NEGOCIO

EMESA desarrolla su actividad principalmente en el sector del ascensor, siendo especialistas en el diseño y fabricación de cabinas, chasis y componentes mecánicos de hueco para todo tipo de instalaciones, desde ascensores unifamiliares, de pasajeros, montacargas, montacoches y también ejecuciones especiales.

La dilatada experiencia en el diseño de componentes metálicos para ascensor, ha permitido a EMESA, ofrecer sus capacidades técnicas y de manufactura, a otros sectores tan emergentes, como el de las energías renovables, donde ha empezado a colaborar con empresas de referencia en dichos sectores.



LA ORGANIZACIÓN

EMESA CIF: A50796861

Camino del Sabinar, s/n

Pol. Industrial Valdemuel

50290 Épila (Zaragoza) España

Telf: (+34) 976 819191

emesa@saveragroup.com



Ubicada en Epila, población muy próxima a Zaragoza (España), plaza estratégica por su ubicación y comunicaciones, está dotada de tecnología punta en materia de ingeniería de diseño y producción.

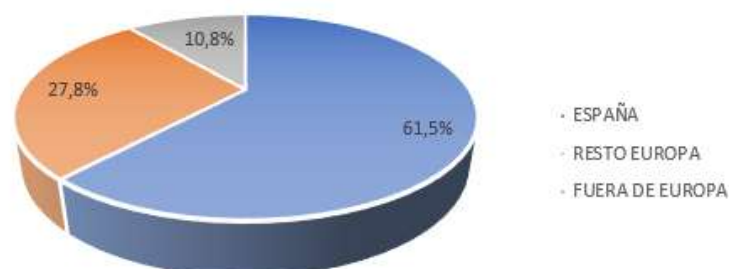
Asentada sobre una superficie de 50.000 m² de los cuales hay 18.000 m² construidos, es una moderna planta productiva dotada de la más adecuada tecnología para la transformación de chapa. La planta incluye además diversas unidades de montaje especialmente diseñadas para el ensamblaje de cabinas, chasis de cabina, chasis de contrapeso y todo tipo de accesorios.

EMESA ofrece a los clientes la posibilidad de consolidar grupos completos de accesorios para cada obra o contrato, tanto para equipamientos de obra nueva como para modernizaciones. Las instalaciones se completan con amplios almacenes dotados de elementos de logística necesarios para asegurar a sus clientes una consolidación integral.



Si bien es cierto que EMESA a través de sus clientes finales, está presente en más de 50 países repartidos por todo el mundo, opera principalmente en Europa.

SEGMENTACIÓN MERCADOS GEOGRÁFICOS

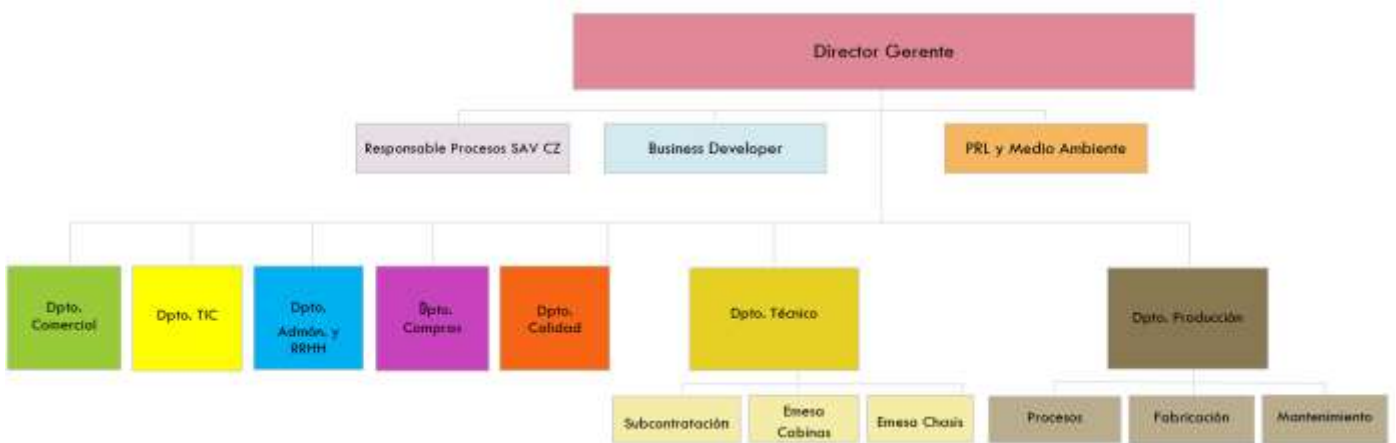


GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

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

El máximo órgano de gobierno es el administrador único.

Desde el punto de vista productivo, el gobierno de la entidad se realiza a nivel de planta, y a través de una cúpula directiva, atendiendo al siguiente organigrama:

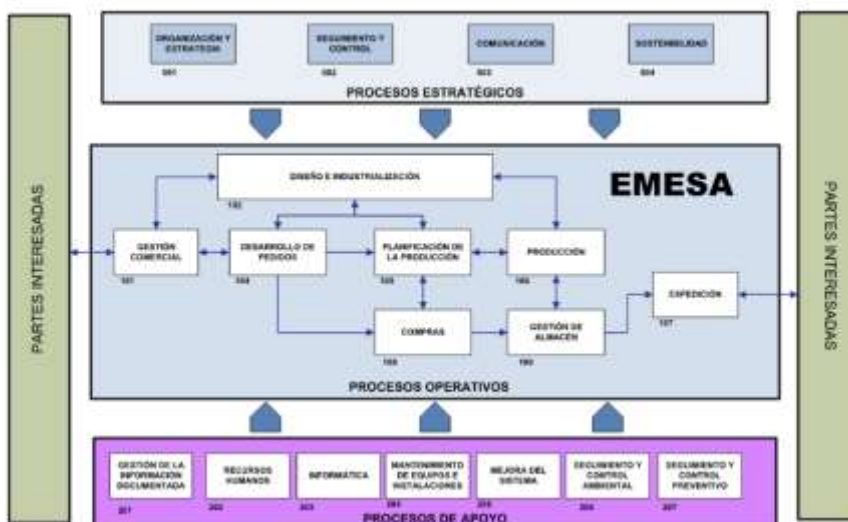


Para los ámbitos de transparencia, anticorrupción y gestión de los comportamientos y conductas de todas las personas que componen EMESA, está vigente el Código ético, el cual establece los principios éticos de desempeño, dentro del marco de referencia de la organización, basándose en los pilares de, HONESTIDAD, IGUALDAD, RESPONSABILIDAD y ÉTICA.

El Código ético proporciona directrices claras en el Lugar de Trabajo, en el Mercado y en las relaciones con la **Comunidad Global**, compromisos y buenas prácticas definidos por la compañía y también los pasos a seguir frente a situaciones de conflicto de interés, corrupción, fraude, protección de datos, relación con grupos de interés, principalmente clientes y proveedores.

PROCESOS / ACTIVIDADES y PRODUCTO

EMESA realiza su actividad por procesos, tiene certificado e implantado un Sistema Integrado de Gestión, y para dar soporte a la actividad productiva, el Mapa de Procesos refleja la cadena de valor, en la que se destacan los siguientes bloques:

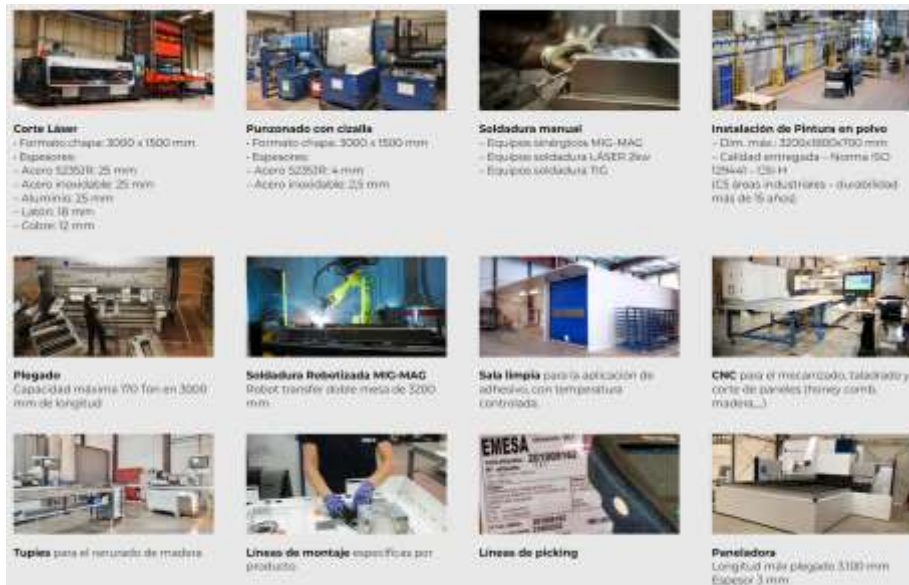




La planta está equipada con la última tecnología en punzonado, corte por láser, plegado, panelado, soldadura y pintura. Áreas completamente automatizadas para garantizar la seguridad y salud, la calidad, plazo de entrega y el respeto del medio ambiente, con un equipo altamente cualificado y formado continuamente.

El diseño de planta cuenta con líneas independientes de ensamblaje para las diferentes familias de producto: Cabinas, Chasis de cabina y contrapesos. Todo ello unido a un potente almacén logístico que permite el control de toda la cadena de suministro con un sistema de lectura de códigos de barras y/o códigos QR de etiquetas únicas, con el objeto de evitar errores y asegurar la trazabilidad durante todo el proceso.

Para conseguir que todo esto sea posible, y siempre con el objetivo de impulsar la mejora continua y el aseguramiento de la calidad, EMESA utiliza herramientas LEAN durante el proceso productivo (códigos de barras, SMED, ANDON, 5 S, one piece flow, KANBAN,...). Los paquetes de piezas son embalados con una packing list que el sistema genera automáticamente y se disponen en orden a la fecha de envío.



Los procesos de diseño en tres dimensiones parametrizados, interconexionados con el sistema productivo, colocan directamente en fábrica los conjuntos desarrollados por ingeniería, sin necesidad de pasos intermedios. Además, el diseño y desarrollo de nuevos productos, se realiza considerando la flexibilidad y la modularidad, para abarcar el mayor rango de aplicación posible.

La industria 4.0 está presente en EMESA, utilizando la última tecnología en materia de comunicaciones, captación de datos, conectividad y trazabilidad.



POLÍTICA

EMESA

VALORES - POLÍTICAS

NUESTROS VALORES: INNOVADORA – FLEXIBLE – COMPROMETIDA CON LA MEJORA CONTINUA – EFICAZ – DESARROLLO SOSTENIBLE

<p>NUESTRA EMPRESA PRETENDE SER REFERENTE NACIONAL PARA LA FABRICACIÓN DE COMPONENTES MECÁNICOS DE ASCENSOR</p> <p>EL PRINCIPAL VALOR, QUE QUEREMOS IMPULSAR A TRAVÉS DE NUESTRA POLÍTICA EL CUAL NOS DIFERENCIA ES</p> <p>FLEXIBILIDAD</p> <p>EN TODAS SUS DEFINICIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ADAPTACIÓN AL CAMBIO. NUEVAS NECESIDADES DE MERCADO. PEDIDOS A MEDIDA. AUMENTO GAMA DE PRODUCTOS. 	<p>CALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> Aseguramos el cumplimiento de los requisitos, incluidos los legales y reglamentarios, relacionados con el servicio y el producto. El 'Capital Humano', nuestro principal potencial. Una gestión del personal fundamentada en la implicación, participación de las personas y la continua renovación formativa. El objetivo es mantener el mejor nivel de calidad en producto y servicio mediante la inversión en equipos, recursos humanos, y metodologías orientados a la prevención de defectos. Adoptamos un enfoque basado en procesos con el objeto de mejorar nuestros resultados y la eficacia en la gestión. 	<p>La Dirección de EMESA asume el compromiso con los principios expuestos, por lo que se compromete a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desplegar nuestros objetivos, basados en esta política por todos los niveles de nuestra organización y asegurar la adopción de los mismos. Facilitar todos los medios necesarios para su alcance, garantizando su cumplimiento y el desarrollo sostenible y enfocado a las partes interesadas. Asegurar que todas las actividades y aspectos de EMESA se desarrollan conforme a los requisitos legales, normativos y reglamentarios aplicables, yendo en ocasiones más allá de los mismos. Mejorar de forma continuada nuestra empresa, mediante una evaluación anual de la gestión, que nos permita revisar, establecer nuevos objetivos y metas y satisfacer mejor las expectativas de las partes interesadas. <p>Fdo: David Guillén Martínez (Director General) Fecha: 22/06/2021</p>
	<p>PREVENCIÓN de RIESGOS LABORALES</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocemos que la organización de la salud y seguridad es un compromiso prioritario a todos los niveles para alcanzar un alto nivel de salud y seguridad en el trabajo y establecemos un sistema organizativo basado en la prevención y en su mejora continua. Aseguramos el cumplimiento de los requisitos, legales relacionados con la seguridad y salud. Compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos relativos seguridad y salud de los trabajadores. Organizar y potenciar los elementos de formación, sensibilización, comunicación y competencia profesional en materia preventiva. Promoviendo al Comité de Seguridad y Salud como órgano para la Consulta y Participación de los trabajadores. 	
	<p>MEDIOAMBIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> Protección del Medio Ambiente mediante una prevención de la contaminación y evaluación de los riesgos potenciales: Identificar, caracterizar, evaluar y mejorar el impacto medioambiental potencial, a lo largo de su ciclo de vida, derivado de los aspectos medioambientales relacionados con las actividades empresariales. Pretenemos contribuir con el entorno fomentando el uso racional de los recursos naturales y energéticos, así como la reutilización y la minimización de los residuos generados, vertidos e impactos medioambientales. Trabajamos con proveedores y clientes que apliquen normas coherentes con nuestra política medioambiental, y con nuestras buenas prácticas. Sensibilización y formación del personal de EMESA, de modo que desarrollen buenas prácticas medioambientales. Favorecer la comunicación de aspectos medioambientales entre las distintas áreas de la organización y las partes interesadas relacionadas con nuestras actividades. 	

EMESA trabaja para hacer de su compromiso ético la base de confianza de todas las personas y los diferentes colectivos con los que se relaciona.

Así, la **visión** de la compañía '**Queremos ser la Compañía de elevación preferida con la creación de valor, innovación, flexibilidad, y eficacia**' se sustenta en cuatro **pilares**:

- **Orientación al cliente.**

Conocer las necesidades y expectativas de sus clientes, procurando mejorar de manera continua su satisfacción y su vinculación. El objetivo es ofrecer la mejor calidad en producto y servicio.

- **Seguridad y salud de las personas trabajadoras.**

Los trabajadores el principal potencial de la compañía.

- **Respeto por el medio ambiente.**

La apuesta por el respeto del medio ambiente y la sostenibilidad representa un punto de inflexión en la gestión de la compañía estableciendo como referencia los ODS.

- **Innovación y calidad de producto.**

La innovación continua y la búsqueda de la calidad total como palancas diferenciadoras.

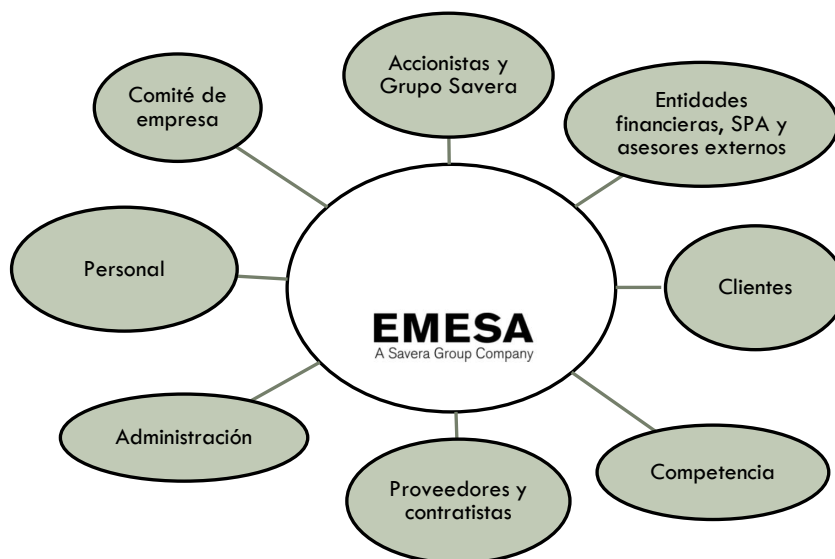
ESTRATEGIA Y RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS

GRUPOS DE INTERÉS

EMESA establece su estrategia teniendo en cuenta los intereses, requisitos y expectativas de sus partes interesadas o grupos de interés. La identificación de los grupos de interés se realiza de acuerdo con un proceso de trabajo en equipo, liderado por el Comité de Dirección y atendiendo a la siguiente metodología:

- ANÁLISIS PREVIO
- IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad relacionadas con los elementos contemplados dentro del alcance de EMESA.
- IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

Los grupos de interés de EMESA son los siguientes:



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

EMESA ha realizado en 2022 su primer análisis de materialidad, y la metodología está basada en identificar los aspectos relevantes para Grupos de Interés, sobre los que establecer acciones y comunicar, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente. El análisis, por tratarse de la primera vez, se realiza a través de la percepción de los líderes de la compañía.

Considerando aspectos relevantes, los aspectos materiales que la compañía ha considerado como más importantes, destacan:

ASUNTOS MATERIALES

- | | |
|--|---|
| ❖ PERFIL ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO | ❖ CUMPLIMIENTO AMBIENTAL |
| ❖ DESEMPEÑO ECONÓMICO | ❖ EFLUENTES Y RESIDUOS |
| ❖ ESTRATEGIA | ❖ EMPLEO |
| ❖ ANTICORRUPCIÓN | ❖ SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO |
| ❖ EXPANSIÓN NUEVOS MERCADOS | ❖ SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES |
| ❖ CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO | ❖ CONTRIBUCIÓN AL BIENESTAR COMUNITARIO |
| ❖ ENERGÍA | |

El análisis de materialidad permitió constatar que prácticamente todos los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera fueron materiales para las actividades desarrolladas por EMESA.



ESTRATEGIA

La declaración de visión de EMESA, '**Queremos ser la Compañía de elevación preferida con la creación de valor, innovación, flexibilidad, y eficacia**', representa la evolución de la cultura de la empresa y proporciona la base para ofrecer una mejor propuesta de valor.

EMESA se percibe como un socio de negocio solvente y fiable, con una gran trayectoria en el sector de la elevación, que le hace ser referencia en el suministro de componentes mecánicos y conjuntos comisionados, a las grandes multinacionales del sector en Europa.

La Compañía es garantía de calidad y servicio, poniendo los medios, procesos y recursos suficientes, para satisfacer la demanda de sus clientes.

La estrategia de la compañía se dispone desde el Grupo Saveria a nivel general. Así mismo establece una estrategia anual, a través del Plan de Negocio, que fundamenta su desarrollo en previsiones de ventas, proporcionadas por clientes existentes, además de expectativas en clientes potenciales objetivo.

A partir de esas previsiones, se definen las necesidades en materia de personas, recursos productivos y materiales, para garantizar la viabilidad del Plan.

Desde EMESA, se apuesta por seguir aumentando la cifra de negocio, de la mano de los actuales clientes de elevación, incorporando más líneas de producto y suministrando a otras fábricas y operadores logísticos que estos tienen distribuidos por Europa, para continuar siendo líderes y un referente para los OEM (fabricantes de 1er equipo)

Los proveedores de productos comisionados en el sector de elevación, se caracteriza generalmente por un alto nivel de competitividad, así como de grandes barreras de entrada, costes iniciales significativos y relaciones duraderas con los clientes. Calidad, precio, servicio, rendimiento, capacidades de diseño e ingeniería, innovación, entrega oportuna, estabilidad financiera y presencia global, son las principales palancas, que permiten a la compañía mantener dicha posición de liderazgo.

Por otro lado, EMESA ha de aprovecharse de todo el conocimiento adquirido en dicho sector, para trasladarlo al sector emergente de las energías renovables, donde se seguirá apostando por consolidar clientes actuales, así como incorporar nuevos productos y captar nuevos clientes.

La Sociedad, seguirá haciendo hincapié en sus fortalezas, como palanca de apoyo en las nuevas oportunidades de negocio que se presentan:

- o **Capital Humano y seguridad.** La atracción, retención y desarrollo del talento de los empleados es fundamental. EMESA trabaja para el desarrollo de las capacidades de las/os empleadas/os a través de procesos continuos de aprendizaje y gestión del desempeño.
La seguridad y salud continúa siendo una prioridad y el enfoque en la Sociedad, se establece en la reducción de incidentes en el lugar de trabajo, que ayuda a mantener una fuerza laboral segura.
- o **Medio ambiente y ciclo de vida del producto.** La Sociedad, aplica deliberadamente principios sostenibles en el diseño y la producción (contenido reciclado o material reciclable cuando sea posible, disminuir el uso de productos químicos peligrosos, ...), reduciendo el impacto ambiental desde el abastecimiento hasta el final de la vida útil. Estos esfuerzos también permiten a los clientes reducir sus impactos ambientales.
- o **La transformación digital.** Continuando la implementación de metodología Industria 4.0, totalmente integrado en su ERP.
- o **Mantenimiento de las Certificaciones ISO,** por compañías externas acreditadas, como garantía de buenas prácticas.
- o **Estrecha colaboración con clientes,** desde la fase inicial de diseño, en la búsqueda de soluciones que permitan una mejora competitiva del producto.
- o **Gestión sólida de la cadena de suministro,** proveedores y materias primas. Bajo el lema “Mantener relaciones sólidas con proveedores para crear valor a clientes”, EMESA asegura la continuidad en el suministro de materiales al mejor coste posible, que radica en un alto nivel de competitividad.
- o **Incorporación de las últimas tecnologías de fabricación,** para el procesado y manufactura de elementos metálicos.

EMESA está muy comprometida con sus comunidades locales. Empleadas/os, proveedores, impuestos, garantizan el desarrollo local y el crecimiento del entorno.

RESULTADOS CLAVE ECONÓMICOS

BENEFICIOS OBTENIDOS

	2022
España	617.750 €

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

	2022
Impuestos sobre beneficios pagados	215.604 €

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

	2022
Subvenciones públicas recibidas	81.200 €

VOLUMEN DE FACTURACIÓN

	2022
Volumen de facturación	37.506.727 €

APROVISIONAMIENTOS

	2022
Volumen de compras	24.347.522 €

PERSONAL

	2022
Sueldos y Salarios	7.267.835 €

RIESGOS

La dirección de EMESA realiza una gestión de riesgos con la finalidad de proteger la continuidad del negocio a largo plazo. Cada proceso del negocio analiza los riesgos y oportunidades que le afectan, considerando tanto el contexto interno como el externo en el que se desenvuelven.

Fruto de la gestión realizada, los riesgos no financieros se congregan en tres grupos, los que vienen de la **dirección y buen gobierno**, los relacionados con el **medio ambiente** y los que provienen de la **sociedad**.

- o **Riesgos del Buen Gobierno** son aquellos que se derivan de la estrategia de la compañía, el desempeño de los líderes, transparencia, honestidad, ética en las relaciones, la competencia.
- o **Riesgos Operativos o relacionados con el medio ambiente** son aquellos que se derivan de la operación y que pueden afectar el normal funcionamiento de la organización, aprovisionamiento, fabricación, almacenamiento, equipamiento, ... entre otros, desde un punto de vista de sostenibilidad ambiental.
- o **Riesgos que provienen de la sociedad** son aquellos relacionados con el entorno social de la compañía, el capital humano, competencias y talento, seguridad y salud en el trabajo, la adecuación a la transformación digital, el compromiso con la comunidad y los derechos humanos,...

De acuerdo con la matriz de riesgos de EMESA, cada riesgo tiene una valoración y aquellos significativos tienen establecido un plan de acciones o de contingencia. Una vez al año se procede a la revisión formal de la lista de Riesgos y de sus planes de contingencia.

A continuación, destacamos los principales riesgos de los estados no financieros.

ACCIONES/DECISIONES QUE AFECTAN AL BUEN GOBIERNO	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de Liderazgo. • Transparencia deficiente. • Incumplimientos legales. • Ausencia de ética y honestidad en las relaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Código ético y Código de conducta de medios informáticos, telemáticos y cámaras de vigilancia. • Cumplimiento legal. • Cumplimiento de contratos, compromisos y alianzas.

ACCIONES/DECISIONES QUE AFECTAN AL MEDIO AMBIENTE	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación suelo por incorrecta gestión de residuos. • Contaminación de las aguas debidas a vertido accidental. • Consumos incontrolado energía. • Derroche de materias primas. • Incumplimiento legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento normas ambientales, buenas prácticas. • Seguimiento y control de consumos y optimización de residuos. • Control de la legislación.

GESTIÓN DE PERSONAS, RECURSOS HUMANOS, SOCIEDAD	
RIESGO	POLÍTICA Y ESTRATEGIA
<ul style="list-style-type: none"> • Absentismo. • Seguridad y salud en el trabajo, accidentes. • Competencias y salida de talento. • Problemas de Igualdad y conciliación. • Problemas satisfacción clima laboral, carga de trabajo, estrés. • Protección de datos. • Satisfacción y clima laboral. • Incumplimiento legal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de prevención de riesgos laborales, seguimientos frecuentes y controlados. • Planes de carrera, promoción y aprendizaje interno y externo. • Plan de igualdad. • Código ético • Política de RRHH. • Código ético y Código de conducta de medios informáticos, telemáticos y cámaras de vigilancia. • Plan de participación y compromiso social.

INDICADORES CLAVE DE RESULTADOS NO FINANCIEROS

Los indicadores de los estados no financieros de EMESA se ponen de manifiesto en los siguientes puntos del informe, siendo los indicadores clave los siguientes:

MEDIO AMBIENTE	SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia energética. Reducción de consumos energía. • Residuos producidos (€) frente al valor de producción (€). • Huella de carbono 	<ul style="list-style-type: none"> • % compras en proveedores locales • Beneficio distribuido
PERSONAS	CLIENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Absentismo • Accidentalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclamaciones y quejas

INFORMACIÓN CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

ENFOQUE DE GESTIÓN AMBIENTAL

Conscientes de la importancia de la sostenibilidad en la gestión de las empresas, EMESA tiene un área específica para el control y coordinación de toda la actividad medioambiental de la empresa.

El ámbito del desarrollo sostenible es muy importante para EMESA, que entiende la sostenibilidad como el hecho de satisfacer las necesidades presentes, sin que ello comprometa las posibilidades de las futuras generaciones.

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

EMESA asume el compromiso de preservación y protección del medio ambiente promovido desde el grupo al que pertenece, como un factor estratégico de la empresa que es tenido en cuenta en todas sus actividades, desarrollando su negocio de una forma responsable, y en cumplimiento con la legislación de seguridad, salud y medio ambiente.

Este compromiso está basado en los principios básicos definidos por el grupo EMESA, que la planta y su Dirección asumen como propios, y que se definen a continuación:

- Dar máxima prioridad a la salud y la seguridad de los empleados, contratistas y visitantes, con la convicción de que todos los incidentes pueden evitarse.
- Adoptar prácticas empresariales sostenibles para reducir al mínimo el consumo de energía y agua, las emisiones al medioambiente y la generación de residuos.
- Mejorar continuamente, como líder mundial, los resultados en las áreas de salud, seguridad y medioambiente.
- Colaborar con los clientes, proveedores y contratistas para fomentar la excelencia en materia de salud, seguridad y medioambiente.
- Contribuir y prestar apoyo a las comunidades en las que trabajamos y vivimos

El cumplimiento de estos principios básicos de una forma constante y diligente es la base para proteger, preservar y mejorar el entorno en el que se trabaja y convive, buscando siempre la implicación y participación de las distintas partes interesadas con las que EMESA interactúa, para que dichas mejoras sean beneficiosas para todos los implicados.

El Sistema de Gestión Ambiental de EMESA está certificado según la norma ISO 14001 versión 2015.



Medioambiente

Protección del Medio Ambiente mediante una **prevención de la contaminación** y reducción de los riesgos asociados. Identificar, caracterizar, evaluar y medir el impacto medioambiental potencial, a lo largo de su ciclo de vida, derivado de los aspectos medioambientales relacionados con la actividad empresarial.

Queremos contribuir con el entorno fomentando el **uso racional de los recursos naturales y energéticos**, así como la **reutilización y la minimización** de los residuos generados, evitando impactos medioambientales.

Trabajamos con proveedores y clientes que apliquen normas coherentes con nuestra política medioambiental, y con nuestras buenas prácticas.

Sensibilización y formación del personal de EMESA, de modo que desarrollen **buenas prácticas** medioambientales.

Favorecer la **comunicación** de aspectos medioambientales entre los distintos áreas de la organización y las partes interesadas relacionadas con nuestras actividades.

Emesa identifica como aspectos materiales más significativos:

- Consumo materia prima chapa.
- Consumo de energía electricidad y gas natural.
- Generación de residuos no peligrosos chatarra.
- Generación de residuos peligrosos agua limpieza de piezas túnel de pintura.
- Vertido red de saneamiento.
- Emisiones focos túnel de pintura.

Sin olvidarnos del tema de seguridad industrial de todas las instalaciones entre las que se incluyen incendios, baja y alta tensión, aire comprimido, calefacción y climatización.

Para controlar estos aspectos, aparte de tener un Sistema medio-ambiental certificado, se priorizan recursos mantenimientos de las instalaciones y se realiza de seguimiento por medio de indicadores que denuncian cualquier posible alteración.

Por último si esto fallara, Emesa dispone de un seguro de responsabilidad civil que incluye daños por contaminación súbita y accidental por importe de 6.000.000€

CONTAMINACIÓN

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

EMESA tiene como lema la gestión eficiente de la energía en sus centros de trabajo, así como en la cuantificación y gestión de sus emisiones de gases de efecto invernadero, por ello, y siendo conscientes de la necesidad de reducir el deterioro de la capa de ozono a nivel global, en 2022 se realizó la primera medición de la huella de carbono, a través de la aplicación del Ministerio de Medio Ambiente del Gobierno de España para la Transición Ecológica.



Para calcular la huella de carbono se ha tenido como base la calculadora del ministerio para el año 2022.

Datos alcance 1 (Emisiones directas):

- Gas natural consumido para la instalación de túnel de pintura y calefacción
- Diesel consumido por vehículos de empresa.
- Emisiones fugitivas climatización oficinas.

Datos alcance 2 (Emisiones indirectas):

- Compra electricidad)

Los datos que se han tenido en cuenta para calcular la huella de carbono son

Los resultados son los siguientes:

	2021
Alcance 1 (t-CO ₂ e)	438,99 t CO ₂ eq
Alcance 2 (t-CO ₂ e)	472,00 t CO ₂ eq



Alcance 1 + 2 (t-CO2e)	910.99 t CO2 eq
------------------------	-----------------

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

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

Concretamente y en el ámbito de las emisiones, la planta de EMESA sólo tiene identificados 3 focos de emisión, todos ellos en el túnel de pintura por efecto de quemadores de gas natural. Las instalaciones cuentan con un adecuado y controlado mantenimiento preventivo y de acuerdo con la legislación se realizan las revisiones por OCA. (Última revisión Enero 23).

ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

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

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

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

	2022
RESIDUO NO PELIGROSO	TOTAL (KG)
BASURA GENERAL	87.200
CARTÓN	28.340
CHATARRA Acero	1.528.420
CHATARRA Inox	75.000
CHATARRA Aluminio	6.810
PALETS (MADERA)	146.740

RESIDUO PELIGROSO	TOTAL (KG)
TRAPOS CONTAMINADOS	3.537
PINTURA EN POLVO	9.853
AGUAS DE PINTURA	19.521
ENVASES CONTAMINADOS (PLÁSTICOS Y METÁLICOS)	1.067

EMESA establece Buenas Prácticas Ambientales, basadas en el principio de las tres R:

- **Reducción:** La reducción supone la disminución de la utilización de materias en origen.
- **Reutilización:** Alargar el ciclo de vida de un producto mediante usos similares o alternativos del material, reduciendo tanto el consumo de recursos como disminuyendo la generación de residuos.
- **Reciclaje:** Recuperación de un recurso ya utilizado para generar un nuevo producto.

Asimismo, anualmente se establecen objetivos de reducción del residuo generado, por este motivo y con horizonte de 2023, se incluyen acciones de reducción en la generación de los principales residuos significativos mediante:

- Concienciación a nivel producción
- Estudio reducción uso compactadores

Como muestra en EMESA se establece el indicador del control de chatarra:

	2022
Toneladas de chapa de acero recepcionada	5.148,39
Toneladas de chatarra acero producida	1.528,42
	29,69%

ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS

EMESA dispone de un office de empresa, es un servicio interno para el almuerzo o merienda, con mesas y servicio vending que ofrece tan apenas snacks y bebida. No existe servicio de cantina por lo que no podemos aplicar acciones para combatir el desperdicio.

La organización dispone de papeleras especiales para realizar la segregación de residuos.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

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

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

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

El análisis pormenorizado de los puntos de consumo de agua se observa a través de los contadores de la instalación de suministro de agua que aportan los siguientes valores de consumo para el año 2022.

	<i>m3</i>	2022
Ayuntamiento de Épila		5.899

Las Buenas Prácticas Ambientales establecidas por EMESA para reducir su consumo de agua son las siguientes:

- ✓ Hacer un uso racional del agua, evitando el consumo y contaminación de la misma de forma innecesaria. Reutilizarla cuando sea posible. No usar el inodoro como papelera.
- ✓ Cerrar los grifos cuando no se estén utilizando. No malgastar el agua.
- ✓ En caso de detectar una fuga, avisa inmediatamente a Mantenimiento .
- ✓ Está terminantemente prohibido verter productos químicos por los desagües y alcantarillas de la planta: cada residuo tiene su gestión específica.

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

Las materias primas que utiliza EMESA para realizar su actividad son las siguientes:

	2022	Uds
Chapa decapada	3.959.670,54	Kg
Chapa galvanizada	1.188.724,09	Kg
Chapa inoxidable	344.589,02	Kg
Cables	2.160.731,00	m

2022	Madera (Kg)	Cartón (Kg)	Compuesto (Kg)	Plástico (Kg)	Acero (Kg)
TOTAL	482.879	91.435	98.399	8.004	2.379

Aprovechamiento de chapa, Objetivo 77,85%, Resultado 78,81%.

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

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

1. Consumo de electricidad
2. Consumo de gas natural

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

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

El consumo energético de 2022:

<i>Empresa de electricidad KWh</i>	2022
Mercado	1.728.940
Placas solares	434.254

<i>Empresa de gas natural (kWh)</i>	2022
LNG	2.398.380

Desde sus inicios, EMESA ha apostado por la reducción del consumo energético, basado en la mejora de la eficiencia de sus procesos productivos.

Se realiza una auditoría energética 2016 Emesa y en 2020 otras empresas del grupo Savera.

Así mismo, desde el inicio de la actividad de EMESA se ha trabajado en las siguientes acciones:

- Mejora de la eficiencia de los procesos productivos, trabajando en la reducción del subproducto de las líneas y optimización de los procesos.
- Sustitución de luminarias convencionales por luminarias LED.
- Colocación de paneles solares.

Durante el año 2022 el 20% de la producción de electricidad provenía de placas solares.

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

Equipos ofimáticos:

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

Uso de la climatización:

- ✓ Usar estos dispositivos sólo cuando sea necesario. Siempre que sea posible, aprovechar la regulación natural de la temperatura.

- ✓ Apagar o minimizar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en los despachos o salas no ocupados: salas de reuniones vacías, fuera de las horas de trabajo,...
- ✓ Conocer adecuadamente cómo funcionan los sistemas de calefacción y refrigeración para maximizar la eficiencia de los equipos de climatización.
- ✓ Asegurarse de que las puertas y ventanas están cerradas mientras funcionan los equipos de climatización, para impedir pérdidas y derroche.

Uso de la iluminación:

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

Áreas productivas:

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

CAMBIO CLIMÁTICO

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

Para ello, establece el “**cálculo de la huella de carbono**”, que tiene como objetivo proporcionar información de las emisiones GEI (Gases de Efecto Invernadero) de la Compañía y favorecer así que este impacto ambiental de la actividad pueda ser considerado y minimizado en la toma de decisiones empresariales.

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

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

- Consumo de gas natural

- Consumo de gasoil
- Recarga de gases fluorados

Alcance 2, emisiones indirectas asociadas a la electricidad:

- Consumo electricidad

MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

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

En 2022 se realizaron las siguientes acciones que podemos enunciar como las medidas adoptadas, recogidas con datos relevantes en el contenido de este Informe, y que están vigentes hasta la fecha:

- ✓ Campañas de sensibilización hacia el comportamiento sostenible y la eficiencia energética, fomentando un consumo responsable y que los propios trabajadores aporten ideas que optimicen el aprovechamiento de la energía.
- ✓ Actuaciones y planes hacia la eficiencia energética y utilización de energías renovables mediante placas solares desde 2021.
- ✓ Gestión de residuos hacia el objetivo estratégico de la compañía “Cero vertedero”, buscando las opciones de tratamiento sostenible (reciclaje o valorización energética) se priorizan siempre opciones de reciclaje si están disponibles.
- ✓ Fomentar el uso de transporte comunitario.
- ✓ Planificación y gestión sostenible de los recursos.
- ✓ Auditoría energética.

Conscientes de la relevancia para la organización y su entorno, anualmente se realiza una campaña de divulgación ambiental para concienciar a los empleados sobre la importancia de la correcta segregación de residuos, la reducción del consumo energético, entre otras, dentro del ámbito laboral y también privado.

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

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

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

A continuación, destacamos las más relevantes:

-
- ✓ Mejora eficiencia energética basado en:
 - Mejora en el plan de apagado de instalaciones durante fines de semana y periodos de cierre de planta.
 - ✓ Mejora continua de los procesos productivos para reducir subproducto generado en las diferentes líneas de producción, reduciéndose la generación de residuos.
 - ✓ Apuesta por la movilidad sostenible: conseguir un acceso ciclo peatonal al polígono que facilite y mejore la seguridad de los viales actuales, siguiendo con la estrategia de movilidad implantada en la empresa.
 - ✓ Aumentar la tasa de reciclaje de la planta, disminuyendo en lo posible el porcentaje de residuos que van a vertedero.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

MEDIDAS TOMADAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD

Por su actividad y localización, EMESA no realiza actividades u operaciones en áreas protegidas.

IMPACTOS CAUSADOS POR LAS ACTIVIDADES U OPERACIONES EN ÁREAS PROTEGIDAS

Por su actividad y localización, EMESA no realiza actividades u operaciones en áreas protegidas.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

EMESA dispone de un **Plan de Igualdad**, un **Código Ético** y un **Código de conducta de medios informáticos, telemáticos y cámaras de vigilancia**, el objetivo universal es el cumplimiento legal, la honestidad en las relaciones y la transparencia, así como mantener un entorno laboral de respeto, libre de discriminación y acoso. Toda persona debe de ser tratada de manera justa y con respeto y dignidad, por parte de sus superiores, subordinadas/os y compañeras/os, reconociéndole sus conocimientos, capacidades, experiencia y desempeño.

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

EMPLEO

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

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

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

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

	2022
TOTAL	288
Hombres	200
Mujeres	88

Edades	2022		
	Hasta-30	30-49	50-65
Hombres	41	122	37
Mujeres	19	56	13

A nivel de Dirección y mandos intermedios el número total y la distribución de empleadas/os por sexo es la siguiente:

	2022	
	(H)	(M)
Administración	4	15
Dirección	5	1
Producción	167	69
Técnicos	24	3

Una medida global de la diversidad de EMESA son las mujeres en la empresa. En 2022, las mujeres constituían aproximadamente el 31 % de la fuerza laboral. En los puestos de liderazgo, definidos como puestos de vicepresidente y superiores, las mujeres ocuparon el 17 % en 2022.

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO (DATO A 31/12/2022)

CONTRATO DE TRABAJO	2022
Número de Contratos	288
Contrato Temporal	73
Contrato Indefinido	215

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORALES Y DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El promedio anual de contratos por tipos es el siguiente:

	2022
CONTRATOS FIJOS	200
CONTRATOS FIJOS A TIEMPO PARCIAL	1
CONTRATOS TEMPORALES	60

Si realizamos el análisis por sexo y edad:

	2022				
	Hombres	Mujeres	Hasta 30	30-49	50-65
CONTRATOS FIJO	147	53	25	138	37
CONTRATOS FIJOS A TIEMPO PARCIAL	0	1	0	0	1
CONTRATOS EVENTUALES	38	22	22	30	8

Por clasificación profesional: (Según Convenio)

CONTRATO DE TRABAJO FIJO	2022
Administración	20
Dirección	7
Producción	154*
Técnicos	20

* Incluida la persona con contrato fijo a tiempo parcial.

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL	2022
Administración	1
Dirección	0
Producción	59
Técnicos	0

Las bajas durante el año 2022 (voluntarias, despidos, jubilaciones o fallecimiento) han sido las siguientes:

- Por fallecimiento: 1
- Por incapacidad: 0
- Baja voluntarias: 18
- Por jubilación: 1
- Por no superar periodo de prueba: 5
- Despidos: 36

El número de bajas por sexo, edad y clasificación profesional ha sido:

	2022				
	Hombres	Mujeres	Hasta 30	30-49	50-65
Bajas	47	14	18	16	27

El número de despidos por sexo y edad:

	2022				
	Hombres	Mujeres	Hasta 30	30-49	50-65
Despidos	27	9	9	20	7

Dentro de los despidos se incluyen las finalizaciones de contrato de duración determinada a instancias de la empresa.

Por clasificación profesional, los despidos han sido:

DESPIDOS	2022
Administración	1
Dirección	0
Producción	35
Técnicos	0

LAS REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL O IGUAL VALOR

La remuneración de puestos de trabajo se realiza tomando de base el Convenio colectivo del sector de la Industria, la Tecnología y los servicios del sector de Metal de la provincia de Zaragoza.

La evolución se mostrará en el EINF de 2023, puesto que este año 2022 es el primer año de presentación del informe.

Si realizamos el análisis por sexo:

Sueldos y salarios	2022	
	Promedio	% sobre promedio EMESA
Salario Hombre	16,13	104 %
Salario Mujer	14,01	90 %
Salario EMESA	15,52	100 %

(*) Es coste hora proveniente de la media de los sueldos brutos de todas las clasificaciones profesionales de EMESA, relativizado al tiempo total contratado para hombre y mujer.

Por clasificación profesional:

Sueldos y salarios	2022	
	Promedio	
	H	M
Administración	19,03	16,30
Dirección	45,78	32,16
Producción	14,56	12,76
Técnicos	18,51	21,68

(*) Coste hora proveniente de la media de los sueldos brutos por clasificación profesional de EMESA, relativizado al tiempo total contratado para hombre y mujer.

BRECHA SALARIAL. LA REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD, LA REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS, INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN VARIABLE, DIETAS, INDEMNIZACIONES, EL PAGO A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN DE AHORRO A LARGO PLAZO Y CUALQUIER OTRA PERCEPCIÓN DESAGREGADA POR SEXO

La remuneración de puestos de trabajo, de acuerdo con el convenio, comparados con la media de la sociedad, que viene establecido por el Salario mínimo interprofesional es el siguiente:

Sueldos y salarios (hora)	2022
SMI	7,95
Salario Convenio categoría más baja	10,10
Salario Promedio Emesa categoría más baja	11,93

(*) El coste hora en el SMI se ha relativizado teniendo en cuenta las horas de convenio.

La diferencia salarial en EMESA cumple con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y contribuye a la transparencia retributiva de la organización (*ver apartado "Remuneraciones medias y su evolución"*).

En cuanto al sistema de retribución de los miembros del Comité de Dirección, el salario promedio:

Sueldos y salarios	2022 Promedio	
	H	M
Dirección	45,78	32,16

No existen pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

EMESA es una empresa industrial. En 2022 no tenemos todavía implantada una política que regule la desconexión digital. Excepcionalmente, se ha realizado teletrabajo durante la pandemia, pero con un horario de trabajo establecido de antemano.

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

PERSONAL CON DISCAPACIDAD

EMESA tiene concedida por parte del Gobierno de Aragón la excepcionalidad para la aplicación de medidas alternativas con relación al cumplimiento de la cuota del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Durante 2022 EMESA tuvo 6 personas con discapacidad, de los cuales 2 causaron baja durante el año.

EMESA promueve la integración de las personas con discapacidad, tal y como se pone de manifiesto en el Código Ético.

BENEFICIOS SOCIALES

Es política de EMESA, ofrecer a sus personas trabajadoras reconocimientos y beneficios por la aportación de mejoras e innovaciones que favorecen los procesos, la productividad y el ahorro, que son reconocidos no exclusivamente por su cuantía, sino por el valor que aportan a la organización y al conjunto de personas trabajadoras. El protocolo establece premiar a las 3 mejores en el año.

En el año 2022 se obtuvieron 13 propuestas cuyos ganadores recibieron, en total, un reconocimiento de 820,15€. Los proyectos y propuestas ganadoras se han implantado con éxito, suponiendo una inversión por EMESA de 637,8€.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo se encuentra enmarcado dentro de la legislación vigente, plasmado en el convenio colectivo que aplicaba a todo el personal de EMESA. Trabajo a turnos en jornada continuada como trabajo a media jornada partida, los horarios principales son los siguientes:

- Turnos de mañana – tarde – noche en el área de producción: El turno de mañana de desarrolla de 06:00 a 14:00, el turno de tarde de 14:00 a 22:00 y el turno de noche de 22:00 a 06:00
- Horario flexible central en oficina: de lunes a jueves se realiza jornada de 8,25 h. y los viernes de 7 h. La entrada es flexible de 07:30 a 9:00 y marcará la salida siendo las 16:45 la primera hora y las 18:15 la última si se trata de lunes a jueves, y las 14:30 la primera o 16:00 los viernes. En verano, se hace jornada intensiva de 8 h. diarias comenzando a las 7:00 como primera hora y con flexibilidad hasta las 9:00 h. la salida será en función de la entrada.

Nota. Existen además medidas de conciliación familiar que se aplican sobre todo en caso de reducciones de jornada por cuidado de menores.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de fichar su jornada laboral.

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

EMESA realiza una gestión del absentismo eficiente a través del Departamento de Recursos Humanos, que realiza un seguimiento de las ausencias de las personas trabajadoras, registrando a través de un soporte de control del absentismo, y considerando las horas de absentismo como aquellas provocadas por enfermedad laboral o enfermedad no laboral.

El KPI de absentismo viene establecido a nivel de fórmula de cálculo que incluye todo tipo de ausencias en el trabajo que provoquen alteraciones en la organización del mismo.

El KPI de absentismo se registra mensualmente junto con las acciones correctivas a implementar en caso de desviación del objetivo marcado, en caso de que sean necesarias.

	2022
Número de horas de absentismo	30.603
Índice de absentismo	6,18 %

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

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

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

Los datos obtenidos en el ejercicio 2022:

	2022	
	HOMBRES	MUJERES
Personas acogidas al permiso parental en 2022	10	4
Personas que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	8	2
Personas que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	4	1
Tasa de retención de personas que se acogieron al permiso parental en 2022	40 %	25 %

A fecha de elaboración del informe, todas las personas que se han acogido al permiso parental, se han reincorporado, a excepción de dos hombres, que continúan disfrutando del permiso parental.

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

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

- Excedencias
- Permisos retribuidos de acuerdo con la ley.
- Reducción de Jornadas
- Adaptación del turno de trabajo

SALUD Y SEGURIDAD

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

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

El lema de EMESA es integrar la prevención en el desempeño diario de su actividad. Para conseguirlo, está desarrollando una labor de concienciación continua y transversal, centrada en la identificación de riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, la implementación de medidas preventivas que eliminen o reduzcan esos riesgos, en la identificación y corrección de comportamientos inseguros.

Para garantizar la consecución de este objetivo, EMESA integra la Seguridad y Salud en todos los niveles y procesos mediante:

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

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

EMESA tiene definido su correspondiente Plan de Prevención, que establece una organización de la prevención fundamentada en la constitución de un Servicio de Prevención Ajeno para las cuatro especialidades de la prevención: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y psicología aplicada, Higiene

Industrial, y Vigilancia de la Salud. Igualmente, y de acuerdo al artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispone de un Comité de Seguridad y Salud.

De esta manera, tanto cuando se proyectan cambios en los procesos, como cuando se implantan nuevas tareas o proyectos, aplicar medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras es prioritario.

En 2022, desde el área de Seguridad y Salud se han realizado las siguientes labores preventivas:

- Evaluación y/o reevaluación de riesgos de todos los puestos y lugares de trabajo.
- Implantación de mejoras y medidas aplicadas de acuerdo con la evaluación de riesgos.
- Investigaciones e informes de accidentes, incidentes y situaciones de riesgo ocurridas en la compañía.
- Formación e información de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.
- Información de actuación en caso de emergencia, según Plan de Emergencia, así como la realización de simulacros y pruebas.
- Vigilancia de la Salud de la plantilla, planificando y realizando reconocimientos médicos, así como el seguimiento de la salud en trabajos de especial riesgo.

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

	2022	
	V	M
Accidentes laborales con baja	13	3
Accidentes laborales sin baja	17	6
Accidentes laborales In-Itínere	0	0
Índice de frecuencia (Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas)	37,05	20,83
Índice de incidencia (Número de accidentes por cada mil trabajadoras/es)	5,86	3,29
Índice de gravedad (Días perdidos de cada millón de horas trabajadas)	988,88	187,45
Índice de duración media (Número de jornadas perdidas por cada accidente)	26,69	9
Enfermedades profesionales	0	0

Nº de accidentes diferenciado por sexo:

- Año 2022: 79 % hombre y 21 % mujer



Prevención de Riesgos Laborales

Reconocemos que la organización de la salud y seguridad es un **compromiso prioritario** a todos los niveles para **alcanzar un alto nivel de salud y seguridad** en el trabajo y establecemos un sistema organizativo basado en la **prevención y en su mejora continua**.

Organizar y potenciar los elementos de formación, sensibilización, comunicación y competencia profesional en **materia preventiva**. Participación de los servicios de prevención y el comité de salud y seguridad.

Realizamos acciones de evaluación de riesgos, prevención y control. Se procede a la investigación inmediata de los accidentes, incidentes y peligros potenciales, y a la corrección rápida de sus causas.

RELACIONES SOCIALES

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

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

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

De acuerdo con la actividad, EMESA cumple fehacientemente por principios y por obligación, con toda la normativa laboral que afecta a todas las personas trabajadoras de la entidad, tal como el estatuto general de los trabajadores y todos los convenios específicos de aplicación.

Los miembros del Comité de Empresa están presentes en todas las comisiones exigidas en la legislación vigente, principalmente de Seguridad y Salud, además se analizan y revisan las instalaciones, procesos y métodos de trabajo.

PORCENTAJE DE EMPLEADAS/OS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS

El Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores aplicaban a todo el personal dependiente (100%) de EMESA.

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

El convenio colectivo de EMESA no establece clausulado concreto relacionado con la salud y seguridad en el trabajo, instando al cumplimiento legislativo vigente (Ley 31/95, Ley 54/2003, RD 39/97...).

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

FORMACIÓN

EMESA considera la capacitación y formación de sus recursos humanos como una prioridad en su gestión de las personas.

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

La Dirección de RRHH con la aprobación de cada responsable de departamento y en consonancia con las directrices generales, determina las competencias de todos los puestos de trabajo de la organización, con el objeto de asignar el profesional más adecuado a las necesidades de cada puesto.

Las necesidades de formación son establecidas por los Directores de Departamento junto con el Departamento de RRHH, para posteriormente plasmarlas en el Plan de Formación, coordinando la gestión de las acciones previstas y la comprobación de la eficacia de las mismas una vez realizadas.

Además, periódicamente se incluyen actividades para hacer partícipes, concienciar y sensibilizar a las personas, sobre la importancia de su actividad para la organización y de cómo contribuye al logro de los objetivos de la misma.

Existe un procedimiento de formación.

En el caso del personal de producción, la empresa tiene un sistema de formación en que se basa en establecer un proceso global en términos de seguridad, calidad y eficiencia para:

- 1) Definir la mejor manera de trabajar
- 2) Definir cómo enseñar a trabajar
- 3) Llevar a cabo esa formación

Todo ello mediante la definición de “**instrucciones de trabajo**” para desarrollar los procesos básicos (standard work). Este programa enseña el método para instruir al operario/a en cómo realizar el trabajo correctamente, con seguridad y conscientemente. Se da con frecuencia que la mayoría de los procesos son realizados por diferentes trabajadoras/es y cada uno de ellos utiliza un método diferente para realizarlo.

Definir las “**instrucciones de trabajo**” requiere que identifiquemos la “mejor forma de realizar un proceso”, enseñando ese proceso de una sola manera y de este modo crear un método estandarizado. La base de la estabilidad se genera haciendo lo mismo de la misma manera independientemente de los operadores y turnos. Así que mediante la utilización de “**instrucciones de trabajo**” se obtienen los beneficios de una formación consistente y también desarrolla un proceso estable en continua mejora. Esto establece una base sólida para cualquier programa de mejora continua. Los beneficios obtenidos utilizando “**instrucciones de trabajo**” son; se reduce el tiempo de formación, menos chatarra y retrabajos, menos accidentes, y el aumento de la satisfacción laboral.

Cada “**instrucción de trabajo**” debe reflejar los pasos importantes (Qué hay que hacer), los puntos clave (Cómo hay que hacerlo) y las razones (Por qué hay que hacerlo).

CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	2022
Horas de formación	2649
Nº Personas	245
Coste de la formación	29.464 €

Ratio Horas/Trabajador-a	10,81
--------------------------	-------

Si realizamos el análisis por categorías profesionales, obtenemos los siguientes datos:

horas	2022
Dirección	268
Técnicos	112
Administración	213
Producción	2056

ACCESIBILIDAD

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

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

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

EMESA cuenta con una plaza de parking reservada para personal con discapacidad, una rampa de acceso a oficinas y un baño adaptado para personas con discapacidad física. La zona de fábrica tiene varios accesos a pie de calle.

IGUALDAD

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

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Dentro de las medidas del Plan de Igualdad de EMESA, destacamos diferentes actuaciones en los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Retribución
- Condiciones de trabajo, auditoria salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Infrarrepresentación femenina
- PRI en perspectiva de género
- Violencia de género

Nota el desarrollo de acciones y resultados se encuentran en el Plan de igualdad y documentos anejos.

PLANES DE IGUALDAD (CAPÍTULO III DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES), MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO, PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA INTEGRACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

En materia de retribuciones, al amparo del mencionado RD. 902/2020 y como parte del diagnóstico de situación, se lleva a cabo en el año 2021 estudio retributivo para analizar si existe brecha salarial en la compañía, cuyos resultados también están incluidos en el propio Plan de Igualdad.

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

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluye aspectos como principios de protección de las posibles víctimas (confidencialidad, medidas preventivas...) o presunción de inocencia del denunciado.

POLÍTICA CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y, EN SU CASO, DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.

El Código Ético de EMESA vela por las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y establece los requisitos contra todo tipo de discriminación y en su caso de gestión de la diversidad.

Durante 2022, EMESA no ha recibido ninguna reclamación o denuncia relacionada con discriminación.

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

ENFOQUE DE GESTIÓN

EMESA establece como un principio fundamental, garantizar el cumplimiento de las leyes y postulados sobre el respeto de los derechos humanos, en beneficio de las personas, de los clientes, de los accionistas... en general de todos los grupos de interés, y previene los riesgos de vulneración de derechos humanos estableciendo mecanismos y políticas a través del **Código Ético**, directriz de comportamiento o actuación con carácter general, respecto a todos los agentes empresariales y sociales, para el cumplimiento normativo y prácticas responsables, obligatorio para todas las personas que componen la organización.

El seguimiento y control del cumplimiento del Código Ético, compete a la Dirección, que establece las directrices de aplicación y sanción, si procede, dentro de la legislación vigente.

GESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS

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

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

Para su realización la organización ha realizado una extensa y minuciosa labor de análisis de todos sus procedimientos internos y externos para evaluar los riesgos inherentes en cada área de actividad, con el objetivo de implantar las medidas para lograr una **posición preventiva y proactiva** que demuestre un control eficaz contra conductas que pueden suponer un riesgo.

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

- Elección libre de ocupación
- No a la discriminación
- No al trabajo infantil
- Libertad de asociación
- Remuneración
- Horas de trabajo
- Protección del trabajo, la salud y el medio ambiente
- Cualificación

DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Durante 2022, EMESA no ha recibido ninguna reclamación o denuncia relacionada con la vulneración de derechos humanos y discriminación por ninguno de los canales habilitados a tal fin.

PROMOCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELACIONADAS CON: RESPETO POR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA; ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN; LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO; LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

Tal y como establece el Código Ético, EMESA aplica procedimientos de debida diligencia en derechos humanos, alineados con la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Es objetivo de la Dirección, la entrega y sensibilización del Código Ético en toda la cadena de valor.

De esta forma, en relación con los Derechos Humanos, la organización cumple con los estándares exigidos, de acuerdo con la legislación vigente, de manera que tanto el personal directivo y empleado, así como todos los agentes que intervienen en su cadena de valor ejerzan sus funciones con responsabilidad, diligencia y transparencia, asegurando un adecuado sistema de control que permita prevenir y detectar riesgos de cumplimiento.

Su alcance se centra en diferentes aspectos de incumplimiento: acoso o intimidación, sobornos o comisiones ilegales, cuestiones relacionadas con la calidad de los productos, cuestiones contables o financieras, cuestiones relacionadas con el medioambiente, la salud o la seguridad, robo, cualquier otra violación de la ley.



INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

ENFOQUE DE GESTIÓN

El modelo empresarial de EMESA se sustenta sobre los principios y valores corporativos, que se traducen en el compromiso con el cliente, la colaboración con los proveedores, el respeto mutuo con la plantilla, la información puntual a los accionistas y el compromiso con la sociedad, estableciendo la cultura empresarial que reconoce a la organización.

En EMESA se entiende que la **honestidad y responsabilidad**, es un requisito indispensable para garantizar y salvaguardar la integridad y el equilibrio entre los objetivos y las expectativas de los grupos de interés. Para ello, dispone de un **Código Ético** y un **Código de conducta de medios informáticos, telemáticos y cámaras de vigilancia** que recoge los criterios básicos de actuación y los compromisos relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno, siendo de obligado cumplimiento para el desempeño de las actividades profesionales de todo el personal directivo y empleado.

GESTIÓN DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Los criterios de comportamiento específicos respecto a cada uno de los colectivos y personas con los que EMESA se relaciona, y que han sido recogidos en el **Código Ético**, se inspiran y aplican de acuerdo con el más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico.

En materia de Lucha contra la Corrupción, EMESA está comprometido con el cumplimiento de las normas y el respeto a las personas, así como con el desarrollo de un comportamiento honesto y responsable en su actividad empresarial.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO Y Luchar CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

Las medidas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales, tiene como principal objetivo asegurar el cumplimiento de la normativa, y las políticas y regulaciones internas relativas a:

1. La aplicación y difusión del Código Ético.
2. La prevención de delitos y la lucha contra la corrupción y el soborno.

El Plan de trabajo, que se establece con la implantación y despliegue del Código Ético, se centra en la prevención, la formación y la difusión de los principios, para la mitigación de los riesgos y potenciales incumplimientos.

De esta manera, la integridad y el Código requieren que:

- EMESA no hace invitaciones ni entrega regalos para ejercer influencia tanto a clientes como a proveedores.
- EMESA defiende la competencia leal y aplicación de leyes antitrust vigentes.
- EMESA y sus proveedores tienen expresamente prohibido el blanqueo de dinero.

- EMESA no tolera la corrupción en sus relaciones comerciales ni tampoco con sus proveedores.
- EMESA dispone de un Sistema de Gestión Ambiental que persigue minimizar los impactos involucrando a su cadena de valor.
- EMESA dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que persigue mediante la formación y la vigilancia minimizar los impactos por los riesgos laborales.
- EMESA asume una política empresarial orientada a generar valor añadido en toda su cadena de valor.

APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

En EMESA, uno de los valores fundamentales consiste en formar parte de la comunidad, con el deseo y la responsabilidad de apoyar a las comunidades en las que trabaja y vive, un instrumento estratégico para el desarrollo del entorno.

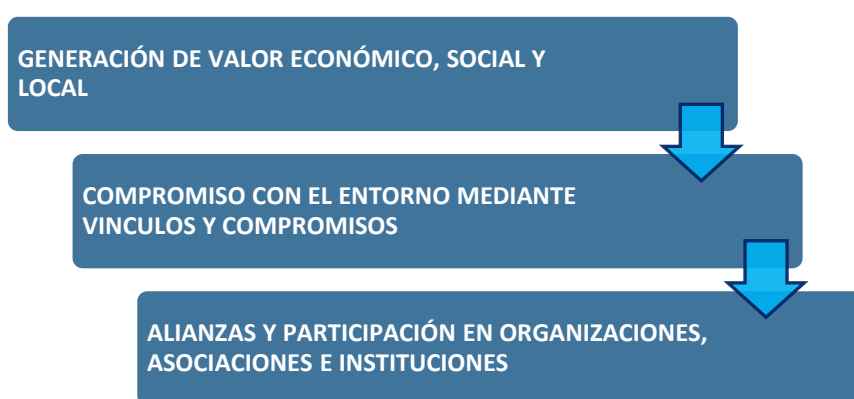
(ver apartado Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos)

INFORMACIÓN SOBRE SOCIEDAD

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

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



COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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

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

El número de personas trabajadoras en el año 2022, pone de manifiesto que el total de familias que pertenecen a la FAMILIA EMESA, son el 100% residentes en la ubicación de la planta y entorno.

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

Valor económico generado y compartido de EMESA durante 2022:

Valor Económico Generado	Valor Económico Distribuido
<input type="checkbox"/> Importe neto de la cifra de Negocios 37.506.727 €	<input type="checkbox"/> Aprovisionamientos 24.347.522 €
<input type="checkbox"/> Otros ingresos de explotación 31.234 €	<input type="checkbox"/> Empleados 9.574.628 €
<input type="checkbox"/> Ingresos financieros 62.220 €	<input type="checkbox"/> Otros gastos actividad 2.654.784 €
	<input type="checkbox"/> Gastos financieros 386.820 €
	<input type="checkbox"/> Administraciones públicas 69.782 €

Valor generado y distribuido obtenido a partir de la cuenta de resultados del ejercicio 2022.

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

EMESA siempre se ha mostrado dispuesto a la colaboración con organismos públicos, redes, plataformas u otras entidades, con el fin de compartir acciones que se deriven en un impacto significativo y positivo en el entorno, con una perspectiva innovadora, para dar respuesta a necesidades sociales emergentes.

ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

El compromiso de EMESA por el ámbito local y nacional se pone de manifiesto a través de su cadena de valor, personas trabajadoras del entorno y proveedores locales.

Como más representativo en el ejercicio 2022 es la colaboración con entidades y agentes locales y del entorno como es el caso de la colaboración con el Club de pádel de Epila, patrocinando una de las pistas. El coste en 2022 fue de 1.200 €.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES. CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

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

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

Los requisitos de entrada más significativos son los siguientes:

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

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

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

Volumen de operaciones con proveedores:

<i>euros</i>	2022
Volumen de operaciones	27.002.306

Esta cifra se corresponde con la suma de aprovisionamientos y otros gastos de actividad.

El % de las compras que se han realizado a proveedores locales (Épila, Zaragoza y entorno), nacionales e internacionales:

(*) Gasto en %	2022
Locales	29 %
Resto España	55 %
Extranjero	16 %

SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS

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

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

La evaluación continua de proveedores ha ofrecido los siguientes resultados:

	2022
MEDIA Índice de Aceptación	99,52%
MEDIA Índice de Servicio	85,58%

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

- Trabajo infantil y jóvenes trabajadores
- Salarios y prestaciones
- Horas de trabajo/ Jornada Laboral
- Esclavitud moderna (servidumbre, trabajo forzado u obligatorio y tráfico de personas...)
- Libertad de asociación, incluida la negociación colectiva
- Acoso y no discriminación
- Salud y seguridad
- Soborno
- Prevención del blanqueo
- Confidencialidad y protección de datos

- Competencia leal y antimonopolio
- Emisiones de GEI, eficiencia energética y energías renovables
- Calidad y consumo del agua
- Calidad del aire
- Gestión sostenible de los recursos y reducción de los residuos
- Gestión responsable de los productos químicos
- Requisitos de sostenibilidad para los proveedores propios

CONSUMIDORES

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

MEDIDAS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

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

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

El Sistema de Gestión cumple con los requisitos definidos por las normas UNE EN ISO 9001 y 14001 e ISO 45001.

Conscientes de que el futuro pasa por ofrecer experiencias positivas a los clientes, EMESA hace de la calidad de sus productos, el eje principal de la actividad, ofreciendo un servicio diferente y comprometido con:

- ✓ Garantizar que se ofrecen a los clientes, los productos más adecuados, seguros y con la calidad exigible.
- ✓ Poner en valor todo aquello que sea valorado por los clientes.

La seguridad y la satisfacción de los clientes son la principal responsabilidad, por ello, de manera periódica, los productos son sometidos a una revisión interna y externa, que permite identificar las áreas de mejora.

- Producto

Desde la fábrica se garantiza el control y cuidado en las materias primas y la completa información que se facilita al cliente, por ello, EMESA realiza un proceso sistemático preventivo para garantizar el máximo nivel de calidad de todos sus productos y procesos.

Además, EMESA avala la trazabilidad de la cadena de valor del servicio prestado a través de todos sus registros de control y verificación, tanto de materias primas, así como de los registros de recepción de los productos.

De igual manera, se dispone de fichas técnicas con una información más amplia sobre el producto que tanto el cliente como el consumidor final pueden solicitar en cualquier momento, garantizando incluso la trazabilidad sobre los productos requeridos.

- Transparencia de la información

EMESA es transparente en la gestión, y especialmente con los clientes y sus empleadas/os. Para ello dispone de diversos sistemas, como comunicados eventuales para informar de novedades, cuentas de correo electrónico, videoconferencias, teléfono, que facilitan la comunicación y transparencia de la información con los clientes, y que son de conocimiento desde el inicio de la gestión del servicio.

Por otro lado, desde el Departamento de Compras se realizan reuniones semanales, donde se escuchan las novedades del mercado y se muestran las inquietudes, además de realizar continuas auditorías para garantizar que se cumplan todos los requisitos para garantizar la calidad del producto.

Política de calidad

La calidad es un valor fundamental de EMESA. Los objetivos clave de calidad deben transmitirse y comprenderse en todos los niveles de la empresa.

El compromiso de EMESA se establece desde los siguientes postulados:

- Lograr unos resultados de calidad en los productos, procesos, diseños y servicios, que superen las expectativas de los clientes externos e internos.
- Expandir la cultura de formación y aprendizaje continuos.
- Constituir una lista de socios proveedores estratégicos que compartan expectativas de calidad.
- Garantizar una cultura de prevención de defectos y evitar dichos fallos en la siguiente fase.
- Cumplir con las obligaciones legales y reglamentarias.
- Impulsar la innovación, la mejora continua y unos sistemas de gestión de calidad que sirvan de ayuda para cumplir los objetivos.

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

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

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

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

Estado de reclamaciones del ejercicio:

<i>unidades</i>	2022
Reclamaciones de cliente	Mes: 20,5 (Año: 247)