Memoria Plan de Responsabilidad Social de Aragón

MINDUAL Instalaciones y montajes eléctricos

Oficinas Centrales
Tomas A. Édison, 22
50.014 Zaragoza

Delegación Centro
Miguel Yuste 12. 4º piso
28.037 Madrid

Delegación Cataluña
Carrer d'Osona 2
08.820 Barcelona

INDICE

CRITERIO 1. CONTENIDOS GENERALES 4
C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN 4
C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN 9
C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD 14
C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN 17
C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS 21
C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA 23
C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA 25
CRITERIO 2. CLIENTES 35
C.2.1. CLAVES 35
C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE 37
C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS 39
C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO 45
C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO 48
CRITERIO 3. PERSONAS 49
C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS 51
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN 53
C.3.3. PLAN DE CONCILIACIÓN 55
C.3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD 57
C.3.5. CULTURA 58
C.3.6. SEGURIDAD Y SALUD 60
C.3.7. VOLUNTARIADO CORPORATIVO 63
CRITERIO 4. PROVEEDORES 66
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES 67
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES 67
C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES 67
CRITERIO 5. SOCIAL 70
C.5.1. IMPACTO SOCIAL 76
C.5.2. ACCIÓN SOCIAL 77
C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO Y COMUNICACIÓN 84
CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL 85
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL Y ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO 86
C.6.2. GESTIÓN AMBIENTAL 88
C.6.3. COMUNICACIÓN AMBIENTAL 91

CRITERIO 1. CONTENIDOS GENERALES

C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

D./Dª. Pablo Álvarez Cobos, con DNI 29130997W, en calidad de representante de la empresa Montajes Industriales Álvarez, S.A., con C.I.F. A50060656, y domicilio en C/ Tomas Edison, 22 de Zaragoza, 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 Zaragoza, a 24 de mayo de 2023

Firma: Pablo Álvarez Cobos

CONTENIDOS	GRI
Mensaje máximo responsable	102-14

mindual
Instalaciones y montajes eléctricos

Desde sus orígenes, la empresa familiar que dirigimos ha sido muy sensible con las relaciones entre todas las personas que se relacionan con ella. Elías Álvarez y María Pilar Aranaz, el matrimonio fundador, siempre tuvieron claro, y así nos lo transmitieron a nosotros, sus hijos, que antes incluso que el negocio, están las personas y que jamás deberíamos anteponer el beneficio económico si ello significaba el menoscabo a cualquier persona que estuviese relacionada con la cuestión.

Si de algo podemos presumir, tras los sesenta y seis años de vida de la empresa, es de haber sido fieles al principio de que las personas son lo primero y el beneficio económico después. Un negocio que se base en un trato inadecuado a las personas no es un negocio y, por lo tanto, debe de desecharse.

Cuando hablamos de personas no sólo hablamos de los trabajadores, sino que incluimos a todas las relacionadas, en todos los aspectos, con la empresa; lo que se denominan grupos de interés.

En MINDUAL pensamos que se hace imprescindible la creación de una red de ***empresas humanistas***, empresas que pongan en el centro de sus estrategias y decisiones a las personas. No sirve de nada una sociedad que sólo se desarrolle materialmente si se olvida del desarrollo intelectual y ético de sus componentes. El humanismo nos conduce a un desarrollo tecnológico sostenible, un mejor reparto de la riqueza y, sobre todo, a dotar de medios y oportunidades a todas las personas para que se puedan desarrollar y puedan ejercer su libertad con libertad, criterio e independencia.

En nuestra empresa procuramos llevar a cabo estos fines mediante la aplicación de diferentes medidas como son, un organigrama poco jerarquizado en el que se prima la responsabilidad sobre el poder, un sistema de comunicación sencillo que facilita la interlocución entre todos los componentes de la empresa incluidos sus responsables máximos, la promoción de reuniones con los trabajadores y sus representantes para tomar decisiones afecten a las relaciones laborales; el trato amigable y educado con proveedores de todo tipo y el cumplimento, con ellos, de todos los acuerdos a los que se llegue; adoptar con los clientes la premisa de el servicio ante todo; intentar hacer una política de ganar-ganar con todos los grupos de interés de la empresa mediante relaciones comerciales razonables con clientes y proveedores, reparto con los trabajadores y socios del excedente obtenido por la empresa, cumplimiento escrupulosos con la normativa para ingresar en las arcas públicas todo lo que la ley nos exija y todo aquello que signifique devolverle a la sociedad en la que estamos involucrados parte de lo que la sociedad nos da a nosotros.

Al mismo tiempo que el trato a las personas, este humanismo al que nos adscribimos nos obliga a velar por el medio ambiente como empresa y a transmitir a todos nuestros grupos de interés una cultura del consumo responsable y de la reutilización de los recursos.

En todo lo anterior vamos a seguir poniendo nuestro máximo empeño y el compromiso de transmitirlo a las generaciones que, en la familia, nos vayan sucediendo con el fin de crear una red de empresas humanistas de la que nos podamos sentir orgullosos y que conduzca a una sociedad mejor y más justa para todos.

Juan Álvarez Aranaz
Consejero Delegado MINDUAL

Ramiro Álvarez Aranaz
Consejero Delegado MINDUAL

PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

1. **TRANSPARENCIA:** Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad. Con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la Empresa. Para ello, se promoverá una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.
2. **SOSTENIBILIDAD**: Incorporar de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en la comunidad en el que opera. Contribuir de esta manera a la sostenibilidad de la propia organización y al desarrollo

de las sociedades en las que se practican. Se establece un diálogo con los interlocutores y se adquieren compromisos con nuestros grupos de interés.

3. **RESPETO A LAS PERSONAS EMPLEADAS**: Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional. Realizar actuaciones para:
    a. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
    b. Promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
    c. Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
    d. Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
    e. Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
    f. Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
    g. Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.
    h. Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.
4. **EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE**: Apostar por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes se basan en:
    a. Ofrecer a los clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
    b. Claridad en la comercialización de los productos de forma que el cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
    c. Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
    d. Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
    e. No ofrecer beneficios o ventajas a unos clientes en perjuicio de otros.

f. Así mismo, por ser una garantía para el consumidor, una vía rápida y gratuita de solución de conflictos y una alternativa eficaz al procedimiento judicial, nos comprometemos a adherirnos al Sistema Arbitral de Consumo (Aplicable sólo en el caso de venta directa al consumidor).

g. ENLACE INFORMACIÓN Y ADHESION: https://www.aragon.es/-/arbitraje-de-consumo

5. **RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES**: Para todas las personas de la empresa y en concreto para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, se exige una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promueven actuaciones destinadas a:

   a. Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

   b. Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

6. **RESPETO AL MEDIOAMBIENTE**: Se fomenta el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas, se impulsan:

   a. Acciones encaminadas a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.

   b. Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

MINDUAL lleva dedicada a las instalaciones eléctricas desde el año 1953, y actualmente es una de las empresas con más experiencia del sector, realizando proyectos en toda la península Ibérica. Siendo una empresa familiar, ha sabido adaptarse a los tiempos y abrirse paso en un mercado cada vez más exigente y competitivo, confiando plenamente en su equipo humano sin olvidar los valores que han impulsado a la empresa desde sus comienzos.

CONTENIDOS	GRI
Nombre de la organización Montajes Industriales Álvarez S.A. (MINDUAL)	102-1
Actividades, marcas, productos y servicios Diseño, montaje, mantenimiento y reformas de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión, climatización, telecomunicaciones, detección de incendios y alarmas e instalaciones auxiliares de edificios y obras.	102-2
Ubicación de la sede C/ Tomás A. Edison 22. 50014 Zaragoza	102-3
Ubicación de las operaciones Obras de cliente	102-4
Propiedad y forma jurídica Sociedad Anónima	102-5
Mercados servidos España	102-6
Tamaño de la organización Mediano	102-7
Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...) Cadena de suministro descrita en la sección C.5. de este documento	102-9
Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe Mejoras respecto a la autoevaluación RSA descritas a lo largo de la memoria	102-10
Principio de precaución (en el lanzamiento de nuevos productos como gestión del riesgo) Mapa de riesgos de negocio identificado, DAFO	102-11
Asociaciones pertenecientes y función que desempeña en dicha asociación o entidad Asociaciones vinculadas descritas en la sección C.5. de este documento	102-13
Información sobre empleados y otros trabajadores: Relación con empleados y trabajadores descrita en la sección C.3. de este documento	102-8
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (documentos públicos)	102-45

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La actividad productiva que realizamos es: diseño, montajes, mantenimientos y reformas en instalaciones industriales y de edificación.

El año de fundación de la empresa fue 1.953. Comenzó siendo personalista y se denominó MINDUAL, acrónimo derivado del nombre de los tres socios iniciales: Minguillón, Dutrús y Álvarez. Enseguida se quedó solo Elías Álvarez Domínguez, el tercer socio, y fue el continuador del proyecto inicial.

Siguió siendo personalista hasta que, en 1981 se constituyó en Sociedad Anónima, asumiendo todos los bienes, derechos y obligaciones de la anterior, formando parte del capital, el propio fundador, su esposa y sus hijos. La denominación social pasó a ser MONTAJES INDUSTRIALES ÁLVAREZ, S.A. y el nombre comercial siguió siendo el de MINDUAL. Elías Álvarez se mantuvo al frente de la gestión, pero en los años 1982 y 1984, entraron a formar, también, parte de esta sus hijos Ramiro y Juan. Se hizo un período de transición, hasta que, en 1992, Elías Álvarez pasó a situación de jubilación y la dirección de la empresa quedó exclusivamente en manos de sus dos hijos, dando por zanjada la sucesión de primera a segunda generación.

MINDUAL cuenta con una gran plantilla de profesionales. Dadas las características del negocio, el factor mano de obra se constituye en un factor estratégico de primer orden. Es por ello por lo que se considera de vital importancia conseguir la fidelización de los trabajadores. Fruto de esta inquietud, la antigüedad media de la plantilla actual es de 14,22 años, siendo de 16 años si excluimos los contratos hechos en el último año.

La naturaleza de nuestra actividad no necesita una inversión grande en inmovilizado. La mayor inversión que precisamos es en activo circulante (clientes y cuentas a cobrar). En el año 2022 se ha realizado el cambio a unas nuevas Instalaciones más grandes y mejor equipadas que puedan acoger a nuestro creciente equipo de trabajo. Poseemos una flota de 40 vehículos que renovamos cada dos o tres años por medio de contratos de renting, para conseguir altos niveles de seguridad en nuestros trabajadores y eficiencia en los consumos. El resto de inmovilizado lo constituye equipos de herramientas, mobiliario y equipos para el proceso de información.

Tenemos una cartera de clientes constituida por grandes empresas, constructoras e industrias de ámbito nacional, y administraciones estatales, autonómicas y locales. Todos ellos nos exigen unos niveles de calidad y fiabilidad de alto nivel y, así mismo, nos tienen catalogados sus departamentos de compras y calidad.

MINDUAL cumple 70 años de trayectoria en el año 2023. Las previsiones de facturación para el actual ejercicio duplican las cifras alcanzadas hace cuatro, se han contratado a más de 20 personas en los dos últimos años en sus tres delegaciones y se ha entrado a formar parte de la Asociación de la Empresa Familiar de Aragón (AEFA). No obstante, para la dirección de la compañía aragonesa, lo más destacable es consolidar la tercera generación de la empresa familiar y afrontar la nueva etapa.

Al frente de ella se encuentran Pablo Álvarez, director general y nieto del fundador Elías Álvarez; Héctor Íñiguez, director de Operaciones y responsable de la sede de Zaragoza; y Marcos Pérez, director técnico. Su media de edad no alcanza los 40 años, lo que pone de manifiesto la juventud y la frescura que garantiza la adaptación a la modernidad empresarial, siguiendo con precisión las normas acordadas en el protocolo familiar.

La continuidad en cuanto a la visión, la misión y los valores de la empresa son el objetivo primordial para la dirección de la empresa, todo ello con nuevos procedimientos junto a fidelizar al cliente y al empleado.

El objetivo en esta nueva etapa es profesionalizar la empresa y a su Consejo de Administración, adaptándonos a los nuevos tiempos para seguir creciendo. Para ello, apostamos por involucrarnos con los clientes desde el inicio de los proyectos y la optimización de los procesos, gracias a la digitalización y a la innovación, lo que redunda en la nueva imagen de calidad y servicio bajo la que quiere seguir prosperando la empresa.

Hoy en día, el sector demanda fundamentalmente asesoramiento y apoyo, lo que en Mindual marca la diferencia con su equipo técnico, de más de 30 personas, especializado en dar este servicio de acompañamiento al cliente.

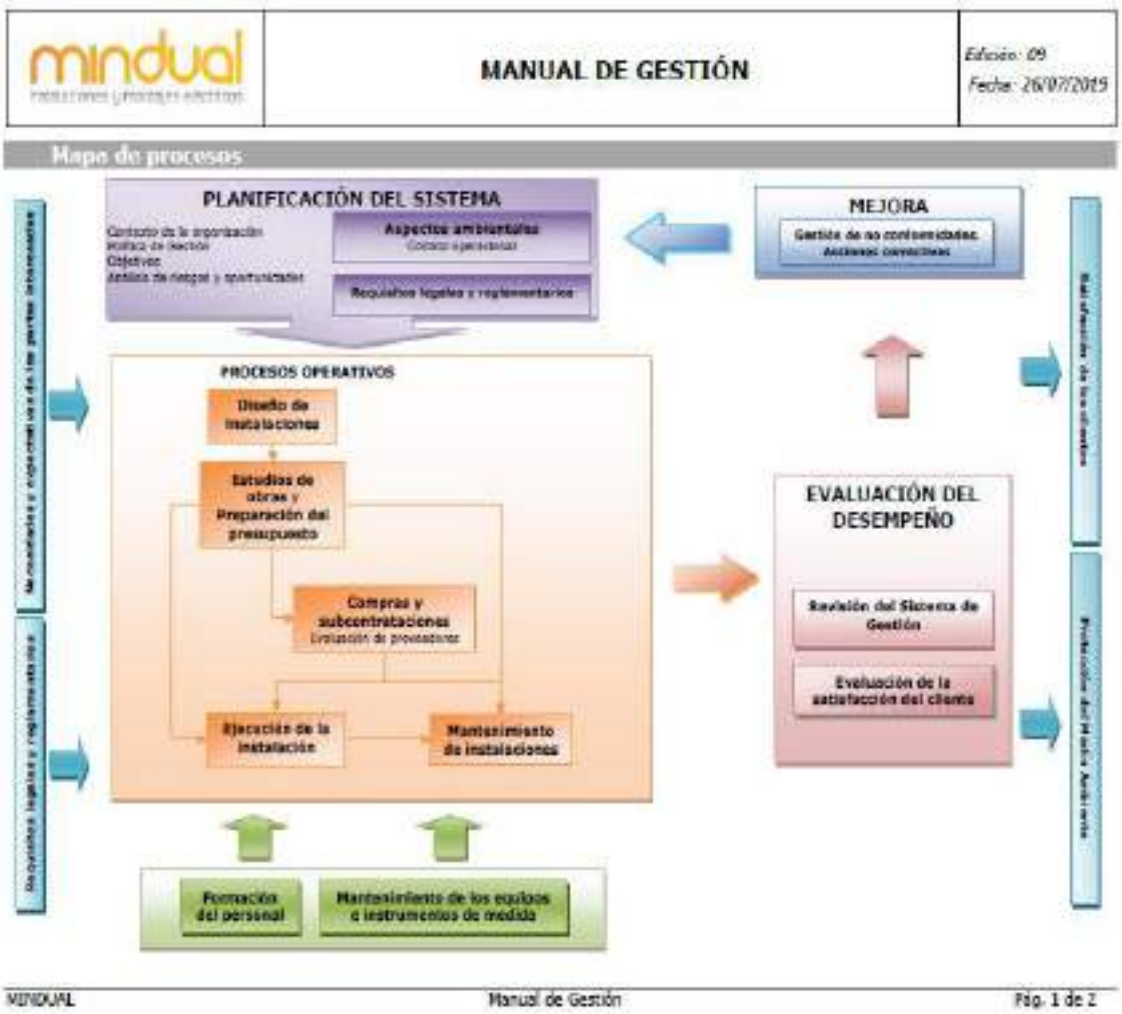
Los clientes son los grandes avales de su profesionalidad. Así lo demuestran trabajos como la instalación eléctrica de la fábrica de fertilizantes para Forgasa de Grupo Samca en Ariño, la adecuación del Pabellón Puente de la EXPO de Zaragoza, la nave industrial de Bon Area en Épila, más de un centenar de naves logísticas en toda España y la Media Tensión del CPD de La Caixa en Guadalajara. La compañía también es colaboradora de Montepino, empresa aragonesa referente a nivel nacional en el desarrollo de activos logísticos, y gracias a la cual, ha conseguido colocarse en la vanguardia del sector a nivel nacional. A través de ella, MINDUAL ha llevado a cabo la ejecución de instalaciones eléctricas en más de un millón de metros cuadrados de naves logísticas e industriales. Igualmente, nuestra labor se extiende a las industrias más importantes a nivel nacional en sectores como la automoción, el agroalimentario, el farmacéutico, el papel y el químico, entre otros.

Adaptándonos a los nuevos objetivos de inversiones sostenibles, MINDUAL incorpora el departamento de energía renovables. Buscando objetivos que vayan más allá de la energía renovable, MINDUAL quiere reforzar la energía fotovoltaica para reducir la huella de carbono y disminuir el impacto ambiental de la empresa y de esta manera diferenciarnos en el mercado como una de las empresas que lideren la implementación de energía renovable y estar a la vanguardia de las prácticas más sostenibles.

Otro de los puntos fuertes de la empresa es la constante incorporación de las tecnologías más punteras a sus instalaciones en el ámbito de la industria 4.0. Se busca mejorar la eficiencia en los procesos de producción y operaciones y optimizar sus operaciones mediante la implementación de tecnologías como la automatización, la robótica, el análisis de datos y la inteligencia artificial para agilizar los procesos, reducir los tiempos de producción y minimizar los errores.

BUENAS PRÁCTICAS

MINDUAL se gestiona con un sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente en el que se muestra como por medio del liderazgo y ejemplo de sus responsables, la responsabilidad social queda implícito en cada uno de sus procesos.



C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD

VALORES

Los valores que han generado nuestros éxitos y que también desearíamos transmitir a todos nuestros colaboradores (familiares y no-familiares) han sido:

- La solidez empresarial.
- La calidad de sus servicios.
- La fidelización de clientes y trabajadores.
- La austeridad.
- La tenacidad e ilusión.
- La permanencia en el futuro.

Valores todos ellos que tienen como compromiso para los miembros de MINDUAL posibilitar que el paso por nuestra empresa familiar nos exija que ésta la dejemos mejor que en su momento la encontramos. Estos valores son trasladados a la organización empresarial desde el liderazgo en valores y ejemplo mostrado por la alta dirección.

CONTENIDOS	GRI
Misión, Visión, Valores	102-16
Estándares, normas, sellos, reconocimientos externos (ISOS, EFR, EFQM, RSA...)	102-16
Principios y normativa o códigos conductas éticas	102-16
Principios o documentos externos que la organización respalde o este suscrita	102-12

MISIÓN

Hacer instalaciones rentables y que dejen al cliente totalmente satisfecho, convencido y con deseos de volver a contratarnos y recomendarnos a otros clientes.

Para ser rentables, tener una organización muy implicada, sostenible y excelente y sabernos desprender de quien no cumpla con estas condiciones.

VISIÓN

Ser la empresa nacional de instalaciones, mejor valorada por trabajadores, clientes y proveedores.

Superar la rentabilidad media del sector para:

1. Remunerar a los trabajadores por encima de la media del sector.
2. Devolver a la sociedad, mediante la solidaridad, una parte de la plusvalía.
3. Innovar para mantenernos en primera línea del mercado y generar riqueza en nuestro entorno.

SELLOS Y CERTIFICACIONES

La empresa MINDUAL está reconocida en los siguientes sellos y certificaciones externas:

- Certificación del Sistema de Gestión de Calidad conforme a las Normas UNE-EN-ISO 9001:2015 y UNE-EN-ISO 14001:2015

- Certificado del Registro Oficial de Empresas Clasificadas como Contratista de Obras del Estado

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

- Certificado de Empresa Instaladora - Mantenedora Autorizada. Certificado de Empresa licitadora de la Comunidad Autónoma de Aragón

GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Industria, Comercio y Turismo

- Reconocimiento por CEPYME como una de las 500 medianas empresas españolas que están destacando por su crecimiento sostenido, así como por su innovación.

- Premio 2016 a la Responsabilidad Social de Aragón PYMES

- 3º PREMIO INSTALACIONES DE EFICIENCIA ENERGÉTICA ESPAÑA 2014

CONTENIDOS	GRI
Formación y asesoramiento en pro de conductas éticas	102-17
Procesos internos para denunciar conductas poco éticas	102-17

MINDUAL tiene presente la necesidad de difundir y sistematizar la aplicación de los valores a los procesos de la organización para dar con ellos alcance a todos sus grupos de interés, para lo que está trabajando en el desarrollo de un código ético aplicable a sus procesos que sea imagen de los valores familiares de la empresa, y que una vez consensuado comunicará y difundirá de manera eficaz a los grupos de interés.

COMPROMISOS	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Adhesión al Pacto Mundial para continuar desarrollando estrategias de crecimiento en Responsabilidad Social	Finalizado	18/04/2023
Valorar la ampliación del sello RSA a RSA+ potenciando la visibilizarían de la buena gestión que Mindual hace de Personas con su voluntariado y Mindual Cultural	En proceso	

C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

La familia empresaria Álvarez Aranaz tiene como objetivo materializar en su empresa a través de sus modelos de gestión los valores que la identifican, les permiten dirimir internamente sus diferencias y llegar a acuerdos entre todos sus miembros.

La organización tiene articulada su Gobernanza en forma de protocolo familiar de manera que su empresa tiene establecidos unos órganos y acuerdos que permiten la expresión solidaria de sus valores familiares, tanto entre sus miembros familiares como para el conjunto de las políticas solidarias de su empresa.

La Asamblea Familiar es el órgano consultivo de la familia empresaria ÁLVAREZ ARANAZ en todo lo que refiere a las relaciones entre familiares políticos y consanguíneos y tiene su funcionalidad y representatividad ordinaria en el Consejo de Familia en la forma y modo que se recoge en el articulado correspondiente del Protocolo Familiar.

El Consejo de Familia es el representante de la Asamblea Familiar, por tanto, es el cauce a partir del cual se da respuesta a las necesidades, inquietudes y problemas de todos sus miembros familiares. Tiene como funciones esenciales:

- Cumplir, hacer cumplir el Protocolo Familiar y llevar a cabo su actualización periódica.
- Garantizar la unidad, máxima rentabilidad del patrimonio familiar común y la sucesión de la empresa familiar.

- Anticiparse a las necesidades y problemas que pueda generar la propia evolución intergeneracional.
- Cohesionar a la familia empresaria a través de políticas de comunicación eficaces entre los miembros de las distintas ramas familiares.
- Profesionalizar a la familia como tal familia empresaria.

En mayo 2019 se creó la figura del Representante de los accionistas no trabajadores quien será el intermediario entre los accionistas no trabajadores y los consejos de familia y administración. Sus funciones son:

- Defender los intereses de los accionistas no trabajadores
- Comunicar los intereses de los accionistas y no trabajadores a los órganos de gobierno de la empresa, así como informarles de las decisiones y deliberaciones de dichos órganos
- Establecer política de reparto de dividendos de la empresa y aprobar el reparto de dividendos propuesto por el Consejo de Administración cada ejercicio.
- Aprobar salarios, incentivos y cualquier otra remuneración dineraria o en especie de los socios trabajadores.
- Controlar y valorar el desempeño de las funciones atribuidas al trabajador familiar, así como los resultados obtenidos.
- Valorar candidaturas de socios no trabajadores para incorporarse a la empresa como trabajadores.
- Establecer políticas de inversión de la empresa ya sea en la propia empresa o en negocios ajenos a ésta y aprobar las decisiones de inversión propuestos por el consejo de administración de cada ejercicio
- Informar a la asamblea familiar de las deliberaciones y decisiones tomadas por este órgano
- Proponer al consejo de familia la incorporación a la empresa como trabajadores, a accionistas no trabajadores hasta entonces

El Consejo de Administración se designa por los accionistas quienes eligen a los miembros en función de sus respectivas participaciones en el capital social, y conforme a lo establecido en la legislación mercantil aplicable en el presente caso. Tiene como funciones esenciales:

- En relación con la estrategia y las inversiones: definir los objetivos a medio y largo plazo; y tomar decisiones de inversión/desinversión en la compañía en base al estudio de las posibilidades de la empresa y las tendencias del sector.

- En relación con el control de gestión: evaluar los resultados de la compañía y control presupuestario; y seleccionar, supervisar y despedir directivos.
- En relación con los accionistas: informar, proteger y representar a los accionistas, haciendo que las leyes y obligaciones mercantiles de la sociedad sean cumplidas convenientemente.

Desde el año 2020 se está llevando a cabo un proceso de profesionalización del Consejo de Administración realizándose diferentes formaciones para conseguirlo.

En 2021 se realizó la Formación de Juan Álvarez mediante el Programa de Acreditación Internacional en Consejos de Administración y Buen Gobierno del Instituto de Gobernanza Empresarial. En 2022 se realizó la misma formación para Ramiro Álvarez Aranaz y Javier Álvarez Echarri.

Esta acreditación tiene como objetivo principal modernizar la Alta Dirección y la forma de trabajar del Consejo de Administración, aportando valor y asumiendo una gran responsabilidad.

El contenido del programa permite:

- Actualizar y conocer el verdadero rol del consejero/a.
- El funcionamiento óptimo de un Consejo, así como las principales herramientas más novedosas sobre los temas que se tratan.
- El programa integra completamente la perspectiva de la diversidad y los beneficios del buen gobierno.

Los equipos de Gerencia que la familia empresarial Álvarez Aranaz proponga para gestionar sus empresas tendrán por objetivo la competitividad de la empresa, la eficacia de sus procesos en todas sus áreas funcionales y la generación de beneficios.

CONTENIDOS	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Estructura del Gobierno de la organización					102-18
Composición del Máximo Órgano de Gobierno:					102-22
Ejecutivos y no ejecutivos	2	2	2	2	
Antigüedad en el ejercicio en el órgano de gobierno	24	25	26	27	
Sexo					
Hombres	2	2	2	2	
Mujeres	-	-	-	-	
Composición Consejo de administración:					
Antigüedad en el ejercicio del órgano de gobierno	Desde Julio 2010				
Sexo					
Hombres	2	2	2	3	
Mujeres	1	1	1	1	

En la organización ejecutiva de la empresa, la alta dirección coordina un órgano de dirección que coordina los distintos grupos de trabajo y funcionales que MINDUAL precisa para el cumplimiento de sus funciones, según el organigrama adjunto:

Los procesos definidos se gestionan con agilidad y eficiencia, bajo el sistema de gestión ISO9001:2015 que da alcance a toda la organización.

BUENAS PRÁCTICAS

La familia está terminando con su periodo de transición de segunda a tercera generación, con un orden definido y planificación del cambio con suficiente antelación y contando con el acuerdo de todas las partes. El relevo familiar debe propiciarse en toda la organización, tanto la parte ejecutiva como en el consejo de administración, el esfuerzo de continuidad está centrado en la funcionalidad y en la estrategia de MINDUAL como empresa familiar fundamentada en valores.

Dentro de la organización se ha designado a un nuevo responsable de gestión de la responsabilidad social, para dar más fuerza a la estructura en las iniciativas de futuro y fomentar la gestión responsable a todos los niveles. Incluyendo en el Plan de formación diferentes acciones en esta área para profesionalizarla.

MINDUAL impulsa la profesionalización de sus empleados en favor del desarrollo personal de sus capacidades y el fomento de la polivalencia, a través de la formación interna en otras áreas de desarrollo dentro de la organización y de acuerdo con sus perfiles de desarrollo. La profesionalización se trabaja para todos los trabajadores, iniciándose en el área de administración en 2019 y ampliándose al resto de departamentos en 2020 y 2021.

C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS

MINDUAL es una empresa transparente, eficaz y sostenible. El año 2016 solicita el sello RSA y elabora desde 2017 memorias de responsabilidad social para mostrar a sus grupos de interés el valor de las actuaciones realizadas. En ellas se muestran los compromisos adquiridos y acciones realizadas de cada año.

La presente memoria desarrolla en base a GRI estándares dando la posibilidad de ampliación de su contenido en un futuro cercano. Los indicadores están expresados a lo largo del contenido y resumidos en un capítulo final de referencias.

Los Stakeholders que hemos identificado en la elaboración de nuestro Sistema de calidad como grupos de interés relevantes son identificados durante el proceso de análisis del entorno externo e interno.

Se identifican:

- Clientes
- Socios
- Trabajadores
- Subcontratistas
- Proveedores

- Entidades financieras
- Asociaciones locales (comunidad del polígono)
- Vecinos
- Administración pública
- Asociaciones empresariales (Asociación de instaladores, CLENAR, AEFA, Cámara de Comercio de Zaragoza, Clúster da Automoción)
- Acuerdos y Alianzas (Universidad de Zaragoza)
- Organizaciones sin ánimo de lucro

Para conocer su opinión acerca de la relación que tienen con la compañía se han realizado una encuesta genérica en la que se plasman sus necesidades y expectativas. De esta manera podemos determinar qué temas son materiales para la empresa y sus grupos de interés y desarrollar la estrategia en base a ellas.

CONTENIDOS	GRI
Lista de GI con los que está implicado la organización	102-40
Definición del proceso para identificar los GI	102-42
Enfoque para la participación de los GI	102-43
Temas y preocupaciones claves	102-44

ACCIONES

Mindual tiene establecidas sistemáticas para la identificación de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés como parte intrínseca de los procesos que rigen sus sistemas de gestión. Así, realiza con periodicidad encuestas de clima laboral, encuestas de satisfacción a clientes, reuniones y conversaciones con las partes.

En el año 2022 iniciamos un proceso de envío de cuestionarios para medir la satisfacción de clientes a través de la aplicación Google Form.

Su estructura de empresa familiar bien avenida integra las necesidades y expectativas del accionista en la gestión continuada y funcionamiento de la organización. Y además enriquece su retroalimentación con relaciones cercanas con los demás grupos de interés como empleados, proveedores, administración y otras asociaciones empresariales en las que participa activamente.

C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

El análisis de materialidad identifica cuáles son los temas más importantes para la empresa y los diferentes grupos de interés.

Los aspectos identificados en las diferentes actividades y que se valoran en este el análisis de la materialidad cubren varios temas referentes a la propia gestión de la organización, su sostenibilidad en el tiempo, el cuidado del medio ambiente y de las personas y el servicio de post venta al cliente.

Gestión interna de la organización:

- Cumplimiento del protocolo familiar autonomía de las personas entrantes del relevo generacional de la familia
- Mejorar el proceso de liquidación de cada proyecto
- Saneamiento de procesos financieros: sustituir retenciones de obra por avales, control de gastos en obra, estudio de clientes de riesgo…

Sostenibilidad de la organización:

- Sostenibilidad de la empresa en el tiempo
- Máximo beneficio
- Mantenimiento de las instalaciones comunes del polígono
- Diversificación del negocio con actividades adicionales como climatización, telecomunicación, detección de incendios, FV o energías renovables, fotovoltaica, Industria 4.0.

Cuidado del medio ambiente

- Uso de transporte eficiente y poco contaminante.
- Gestión adecuada de residuos.
- Uso de alternativas tecnológicas menos contaminantes y eficientes.
- Energías Renovables.

Atención a las personas

- Objetivo CERO accidentes.
- Fomentar la alimentación sana y el ejercicio.
- Formación de los trabajadores: profesionalización del empleado y Plan de Carrera.
- Conciliación de los empleados
- Plan de Igualdad

La dirección de la empresa evalúa estos aspectos para cuantificar el impacto que cada uno de ellos ejerce en la organización, convirtiendo en temas importantes aquellos que generan mayor impacto al tiempo que son los relevantes para los grupos de interés. Este análisis otorga la oportunidad a MINDUAL de desarrollar líneas estratégicas en torno a ellos.

El análisis de materialidad señala que, entre ellos, los aspectos materiales principales son: La salud y disminución al mínimo de la accidentabilidad de los trabajadores, la sostenibilidad de la empresa en el tiempo, la formación de los trabajadores hacia su profesionalización y la autonomía de la tercera generación entrante con el consiguiente cumplimiento del protocolo familiar.

CONTENIDOS	GRI
Proceso para definir los temas materiales	102-46
Lista de temas materiales y relevantes para la organización	102-47
Re- expresión de la información (con respecto a informes anteriores)	102-48
Cambios significativos en el periodo de la memoria	102-49
Periodo de reporte de esta memoria: hasta 2023	102-50
Fecha del último informe	102-51
Ciclo de reporte de la memoria: ANUAL	102-52
Punto de contacto para solución de cuestiones: http: www.mindual.com	102-53
Nivel de la memoria conforme al GRI: Referenciado GRI	102-54
Índice de contenidos GRI: A lo largo de esta memoria	102-55

C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

¿Qué pretende MINDUAL?

La búsqueda de la excelencia, a través del esfuerzo continuo, para entender y satisfacer las expectativas del cliente y otras partes interesadas de la empresa, y colaborar en la consecución de un desarrollo sostenible desde el punto de vista ambiental.

El siguiente plan estratégico tiene como objetivo guiar a la empresa en la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social de Aragón (RSA) como parte integral de su estrategia corporativa. La RSC implica asumir un compromiso con el desarrollo sostenible, el bienestar de la sociedad y el respeto por el medio ambiente. A través de este plan, la empresa se compromete a integrar la RSE en todas sus operaciones y a promover prácticas empresariales éticas y sostenibles.

ESTRATEGIA

1) Diagnóstico y análisis:
    a. Análisis de las necesidades y expectativas de los grupos de interés (stakeholders) de la empresa, como empleados, clientes, proveedores, comunidad local, medio ambiente, entre otros.
    b. Identificación de los impactos sociales, ambientales y económicos de la empresa, tanto positivos como negativos.
    c. Evaluación de la situación actual de la RSE en la empresa, incluyendo prácticas existentes, brechas y áreas de mejora.
2) Objetivos y metas:
    a. Establecimiento de objetivos claros y medibles que aborden las principales áreas de impacto y desafíos identificados en el análisis.
    b. Definición de metas a corto, mediano y largo plazo para cada objetivo, especificando los indicadores y plazos de seguimiento.
3) Estrategias y acciones:
    a. Desarrollo de estrategias para alcanzar los objetivos establecidos, teniendo en cuenta las mejores prácticas de RSE y las necesidades específicas de la empresa.
    b. Identificación de acciones concretas a implementar, asignando responsabilidades, recursos necesarios y plazos.
    c. Integración de la RSE en las diferentes áreas y procesos de la empresa, como gestión de recursos humanos, cadena de suministro, producción, marketing, entre otros.

4) Seguimiento y evaluación:
    a. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el progreso y los resultados de las acciones implementadas.
    b. Definición de indicadores clave de desempeño (BONUS) que permitan medir el impacto de la RSE en la empresa y en la sociedad.
    c. Realización de informes periódicos de RSE para comunicar los avances y resultados.
5) Comunicación y participación:
    a. Diseño de estrategias de comunicación interna y externa para informar y sensibilizar sobre las acciones de RSE de la empresa a todos los niveles y de la importancia de la correcta gestión de los aspectos ambientales relacionados con nuestra actividad.
    b. Fomento de la participación de los empleados y otros grupos de interés en la planificación, implementación y evaluación de las iniciativas de RSE.
    c. Estimular la motivación y la satisfacción del personal por el trabajo bien hecho.
6) Mejora continua:
    a. Compromiso con la mejora continua de las prácticas de RSE, mediante la revisión regular del plan estratégico, la adaptación a nuevos desafíos y la incorporación de innovaciones en materia de sostenibilidad.
    b. Fomentar la prevención frente a la corrección

La política de calidad y medio ambiente creada en MINDUAL nace del compromiso de hacer las cosas bien y a la primera, de prevenir la contaminación ambiental, contando con la implicación voluntaria, espontánea y total de todo nuestro personal y cualquier persona y entidad que colabore en nuestras actividades productivas (instalaciones eléctricas, de climatización, telecomunicaciones, detección de incendios e instalaciones auxiliares de edificios y obras).

RESULTADOS

La empresa está gestionada en torno a un firme sistema de gestión que además de asegurar las certificaciones de los sistemas que ya posee, le permite incorporar progresivamente nuevas visiones de ejecución.

CONTENIDOS	GRI
Impactos, riesgos y oportunidades	102-15

Con fecha 20/03/2023 se revisa y modifica el documento Contexto de la organización en el cual se identifican las partes interesadas con sus necesidades y expectativas. En este documento también se analizan la información sobre cuestiones externas e internas con la finalidad de identificar los posibles riesgos y oportunidades.

Las debilidades, oportunidades y amenazas han sido analizadas en el documento Análisis de Riesgos y oportunidades con fecha 20/03/2023.

FORTALEZAS
Facilidad de obtención de crédito
Contar con mano de obra propia
Mucha variedad de líneas de negocio
Poca rotación del personal
Alta cualificación de personal
Alta polivalencia
Existe protocolo familiar que incluye el plan de sucesión
Mucha implicación de la Dirección y la Propiedad en la gestión de los riesgos laborales
Posibilidad de iniciativa y promoción interna de los trabajadores
Clientes locales, regionales y nacionales
Sectores: Industria, obra pública y comercial entidad
La dimensión adecuada para asumir obras de un volumen muy alto
Nuestro servicio es muy valorado por el cliente
Alta satisfacción de nuestros clientes
Genera valor añadido a nuestra empresa y más volumen de facturación.
Adecuación de nuestras instalaciones a las nuevas medidas de seguridad y distancia COVID.
Formación continua.
Creación de una nueva empresa especializada en Industria 4.0 y Renovables
Nuevos protocolos de procedimientos y mejora de procesos.

DEBILIDADES (POSIBLES RIESGOS)
Autofinanciación: Ampliación capital
Incremento tasa costes indirectos
Altos riesgos de seguridad por la
Posibles retrasos de los proveedores en
Mercado muy competitivo, posibilidad
Mucha cantidad de requisitos legales que requieren mucho control
Que se realicen mal los cálculos técnicos y económicos
Interpretación errónea de las indicaciones del
No entregar las ofertas en el plazo requerido por el cliente
Interpretación errónea del proyecto
Estimación errónea de costes de mano de obra
Errores por no controlar las ofertas entregadas
Fallo de montaje
Fallo en las verificaciones realizadas
Mala planificación de la obra
Fallos en las entregas de los proveedores en las instalaciones
Fallos en la comunicación con el cliente en las instalaciones
No realizar en plazo los mantenimientos
Que no se controle la realización de los contratos al finalizar la garantía
Riesgo por descargas eléctricas
Consumo de productos peligrosos (aspectos ambientales)
Residuos peligrosos (aspectos ambientales)
Incendio o cortocircuito (situaciones de emergencia)
Escape de gas o aire acondicionado (situaciones de emergencia)
Rotura de tubería (situaciones de emergencia)
Derrame de producto químico o residuo peligroso (situaciones de emergencia)
Rotura de instalaciones eléctricas (situaciones de emergencia)
Accidente de vehículo (situaciones dente emergencia)
Accidente laboral (situaciones de emergencia)
Mezcla de residuos (aspectos ambientales)
Contaminación de residuos no peligrosos (aspectos ambientales)
Menor formación de nuestro personal
Menor conocimiento de la legislación por parte de nuestros técnicos.
Incremento de precios en los productos y servicios.

OPORTUNIDADES
Mejorar la negociación con proveedores
Oportunidad de mejora gracias a la generación de beneficios
Potenciar las líneas de negocio distintas
Fundamental la negociación con proveedores para mejorar el margen del producto final
Mercado muy competitivo, posibilidad de robo de clientes
Alta imagen de marca
Enfoque hacia sectores de más alta tecnología
Aprovechar sinergias con otros instaladores
Ofertar obras en las que son requisito las certificaciones ISO9001 y ISO14001
Mediante el sello RSA tenemos la oportunidad de crear contactos nuevos y alianzas
Enfoque hacia la eficiencia energética y las energías renovables.
Enfoque hacia la Industria 4.0.
Posibilidad de obtener rendimientos económicos con nuevos productos financieros

AMENAZAS
Que suban los tipos de interés
El incremento de costes fijos por la mano de obra propia
Por mejora del mercado de que la competencia fiche a nuestro mejor personal
Alta influencia de las condiciones climáticas en la ejecución de las obras
Concentración excesiva de cliente
Incremento en el precio de electricidad y combustibles
Plazo de entrega de vehículos elevados
Riesgos de seguridad cibernética

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Profesionalización de la empresa	En marcha, en periodo formativo	En proceso
Actualización y cumplimiento del protocolo familiar	En proceso de transición de generación	En proceso

Durante el año 2022 se han conseguido los siguientes objetivos estratégicos identificados al inicio del periodo:

A1) MEJORA DE LA CONCILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

A2) TRASPASO DE LAS FUNCIONES DE RAMIRO Y JUAN ÁLVAREZ

A3) MEJORA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

A4) PLAN DE CARRERA.

A5) PLAN DE IGUALDAD.

A6) NUEVAS LÍNEAS DE NEGOCIO.

A7) LEANER.

A8) COMPROMISO CON LA AGENDA 2030 Y ALINEACION DE LOS ODS CON LA RS DE LA EMPRESA.

B1) CIFRA DE NEGOCIO MAYOR O IGUAL A 18 MILLONES DE EUROS

B2) RESULTADO ATRIBUIBLE ANTES DE IMPUESTOS Y DETERIOROS MAYOR DE 1.350.000€

C3) REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO

ACCIONES

El análisis realizado por MINDUAL pone en valor las fortalezas y oportunidades detectadas al tiempo que vigila las amenazas y debilidades para construir una estrategia reforzada para el siguiente periodo, iniciando con la identificación para su planificación del año 2023 con los siguientes objetivos:

A. **Objetivos cualitativos:**
   1. Leaner.
   2. Compromiso con la Agenda 2030 y alineación de los ODS con la RS de la empresa.
   3. Nuevas líneas de Negocio.
B. **Objetivos cuantitativos:**
   1. CERO accidentes laborales.
   2. Cifra de negocio.
   3. Reducción de la huella de carbono.
C. **Objetivos ambientales:**
   1. Instalación punto de recarga vehículos eléctricos.
   2. Reducción de la huella de carbono.
D. **Otros objetivos planteados:**
   1. Minimizar el riesgo de impago de clientes.
   2. Mejorar el control periódico en gastos de obra.

Dentro de estos objetivos priorizamos:

A1) Leaner. Para el desarrollo de una cultura de mejora continua se busca fomentar una mentalidad de mejora constante en toda la organización. Los objetivos incluyen capacitar a los empleados para identificar y solucionar problemas, promover la participación en la mejora de los procesos y crear un entorno de trabajo que valore la innovación y el aprendizaje.

Se elabora un protocolo o manual de procedimientos con los siguientes objetivos:

- Estandarización: establecer una serie de pasos y acciones claras y definidas que deben seguirse en administración de las diferentes tareas. Esto garantiza que todos los empleados realicen las actividades de manera consistente y sigan las mejores prácticas establecidas.
- Eficiencia: Al tener procedimientos bien definidos, se evita la duplicación de esfuerzos y se optimiza el uso de los recursos disponibles. Los procedimientos ayudan a eliminar actividades innecesarias, identificar áreas de mejora y asegurar que las tareas se realicen de manera eficiente y efectiva.
- Reducción de errores: Los procedimientos detallados ayudan a minimizar los errores y las omisiones en las tareas administrativas. Al seguir un proceso paso a paso, se reducen las posibilidades de cometer errores y se mejora la precisión en la ejecución de las tareas.

A2) Compromiso con la Agenda 2030 y alineación de los ODS con la RS de la empresa. Continuar un plan estratégico a medio plazo en la que se de cohesión a los objetivos de trabajo de la organización y construya una visión de futuro sostenible apoyada en los objetivos de Desarrollo sostenible encumbrados por las Naciones Unidas. Este plan enlaza con las líneas estratégicas vinculadas al desarrollo sostenible del negocio y la cohesión de todos los grupos de interés.

Los ODS se convierten en una realidad dentro de la empresa que busca metas globales con herramientas y trabajo diario.

Invertir en la formación de empleados en finanzas sostenibles. A medida que la sostenibilidad se convierte en una prioridad tanto para los gobiernos como para las empresas, se están

implementando regulaciones y estándares más estrictos en relación con las prácticas financieras sostenibles.

Durante el año 2023, miembros de la orden de dirección y el responsable de Calidad realizan su Certificación en Finanzas Sostenibles.

La formación en finanzas sostenibles ayuda:

- A comprender y cumplir con estas regulaciones, evitando sanciones legales y protegiendo su reputación.
- Permite identificar y evaluar oportunidades de inversión relacionadas con proyectos sostenibles, energías renovables, eficiencia energética, tecnologías limpias, entre otros. Esto no solo promueve un impacto positivo en el medio ambiente, sino que también puede generar retornos financieros atractivos a largo plazo.
- Ayuda a comprender y evaluar los riesgos relacionados con el cambio climático, la escasez de recursos naturales y otros factores ambientales y sociales.
- La adopción de prácticas financieras sostenibles mejora la reputación de una empresa y su imagen de marca. Los consumidores y los inversores están cada vez más interesados en apoyar a empresas social y ambientalmente responsables. La formación en finanzas sostenibles ayuda a construir una sólida reputación corporativa y a atraer a aquellos inversores y clientes que valoran la sostenibilidad.
- Los profesionales jóvenes y talentosos suelen mostrar un gran interés en trabajar para empresas comprometidas con la sostenibilidad.
- La integración de principios de sostenibilidad en la toma de decisiones financieras y estratégicas ayuda a las empresas a ser más resilientes frente a los desafíos económicos, ambientales y sociales. La formación en finanzas sostenibles permite a las organizaciones desarrollar planes de acción a largo plazo y adaptarse mejor a las cambiantes condiciones del mercado.

En resumen, la formación en finanzas sostenibles brinda una base sólida para tomar decisiones más informadas, identificar oportunidades de inversión sostenible, gestionar riesgos y promover la sostenibilidad en todos los aspectos de la operación empresarial. Esto conduce a beneficios económicos, sociales y ambientales a largo plazo, creando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

Se plantea adherirnos a la Fundación Ecología y Desarrollo ECODES. En ECODES se ayudan a implementar el programa común de la humanidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París.

Se elabora un plan de formación en materia de Responsabilidad Social Corporativa y Objetivos de Desarrollo Sostenible para la responsable de esta área con el fin de integrar la RSC en todos los procesos de la empresa y conocer todas las novedades que van surgiendo en materia legal.

Se identifican a lo largo de esta memoria de Responsabilidad Social, las metas y objetivos de los ODS alineadas con las actuaciones realizadas durante 2023.

A3) Nuevas líneas de negocio. Creación del departamento de energía solar fotovoltaica. La energía solar fotovoltaica es una fuente de energía limpia y renovable. Al utilizar paneles solares, se reduce la huella de carbono de tu hogar o negocio, ya que no emiten gases de efecto invernadero ni contaminantes atmosféricos durante la generación de electricidad.

B1) CERO accidentes laborales. Seguimos buscando la excelencia en este sentido. Con un enfoque constante en la seguridad y la prevención, reducir drásticamente la incidencia de accidentes laborales y crear un entorno más seguro para todos. Algunas de las pautas clave que nos pueden ayudar son:

- Fomentar una cultura de seguridad en el lugar de trabajo que priorice la prevención de accidentes y lesiones.
- Proporcionar una formación adecuada y continua en seguridad para todos los empleados. Esto incluye la capacitación en el uso seguro de equipos, procedimientos seguros de trabajo y conciencia sobre posibles riesgos.
- Realizar evaluaciones de riesgos periódicas para identificar y abordar posibles peligros en el lugar de trabajo. Toma medidas proactivas para eliminar o reducir estos riesgos.
- Hay que asegurar que todos los equipos y herramientas utilizados en el trabajo estén en buenas condiciones y cumplan con los estándares de seguridad.
- Establecer y comunica claramente los protocolos de seguridad para situaciones específicas, como manejo de sustancias peligrosas, trabajo en altura o manejo de maquinaria pesada.
- Uso de equipo de protección personal (EPP): Asegúrate de que todos los empleados utilicen el equipo de protección personal adecuado para su trabajo. Esto puede incluir cascos, gafas de seguridad, guantes, calzado especializado, entre otros.
- Fomentar una comunicación abierta y efectiva en el lugar de trabajo para que los empleados puedan informar sobre situaciones inseguras o riesgos potenciales sin temor a represalias.

- Realizar investigaciones exhaustivas cada vez que ocurra un accidente o incidente cercano para determinar las causas y tomar medidas correctivas para prevenir recurrencias.

B3) Reducción de la huella de carbono.

Se plantean objetivos cuantitativos para reducir la huella de carbono.

- Política de papel cero
- Reducción de impresiones en blanco y negro y a color
- Flota de vehículos más sostenibles.

CRITERIO 2. CLIENTES

C.2.1. CLAVES

"LA BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA A TRAVÉS DEL CONTINUO ESFUERZO PARA ENTENDER Y SATISFACER LAS EXPECTATIVAS DEL CLIENTE"

Las claves fundamentales para lograr la gestión efectiva de la calidad quedan expresadas la Política de la Calidad dicha política:

a) Es adecuada al propósito de la empresa.
b) Incluye el compromiso de cumplir con los requisitos y de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad.
c) Proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de la calidad.
d) Es comunicada y entendida dentro de MINDUAL
e) Se revisa para su continua adecuación

MINDUAL cuenta con plantilla propia siendo en la actualidad más de 80 trabajadores en tres

delegaciones:

- La sede central en Zaragoza
  - C/ Tomas A. Edison 22 CP 50.014, Zaragoza
- La delegación de zona centro en Madrid:
  - C/ Miguel Yuste 12 4ª planta, 28.037 Madrid
- La nueva delegación de zona Cataluña ubicada en Barcelona:
  - Carrer d'Osona 2 Office n.125, 08.820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

Las diferentes delegaciones permiten abarcar la mayoría del territorio nacional y expandir nuestra área de negocio para satisfacción de nuestros clientes.

La Dirección de MINDUAL, con el propósito de aumentar la satisfacción del cliente, se asegura que los requisitos del cliente se determinan y se cumplen.

MINDUAL tiene establecida una sistemática para determinar y revisar todos los requisitos relacionados con la instalación a ejecutar, preparación del presupuesto (PR 72-1).

MINDUAL realiza el seguimiento de la percepción que tiene el cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos, necesidades y expectativas (PR 82-1).

ACCIONES

Actualmente se continúa revisando la satisfacción del cliente a través de reuniones y seguimiento particularizado a cada cliente una vez terminado y durante el proyecto con ellos.

1) COMPROMISO
    a. Revisar la retroalimentación del cliente de los últimos periodos:
        i. Sistematizar el proceso de control de la satisfacción del cliente.
        ii. Establecer un plan de mejora global desde la dirección de Mindual
    b. Fomentar la transparencia de la información trasladada a la página WEB de la organización.
2) EVOLUCIÓN
    a. Consolidación de formularios Google para medir la satisfacción de los clientes
    b. Actuación sobre clientes para consolidar la relación a través de la puesta en valor del servicio prestado por MINDUAL y potenciar sus capacidades adicionales incluyendo la garantía post venta.
    c. Mantenimiento de perfil de LinkedIn para Mindual y potenciar la difusión de la información en redes sociales.
3) ACCIONES PARA IMPLEMENTAR
    a. Personalización del servicio: Trata a cada cliente como único y personalizar la experiencia según sus necesidades.
    b. Cumplimiento de promesas: Cumplir con los compromisos y promesas realizados a los clientes. Esto incluye plazos de entrega, calidad del producto o servicio, políticas de devolución y garantías.
    c. Procesos eficientes: Optimizar los procesos internos para garantizar una entrega eficiente y sin problemas de productos y servicios. Minimizar los tiempos de espera, reducir los errores y brindar una experiencia fluida en todos los puntos de contacto con el cliente.
    d. Atención postventa: Brindar un seguimiento adecuado después de la venta para garantizar la satisfacción continua del cliente. Realizar llamadas de seguimiento, enviar correos electrónicos de agradecimiento y verificar si los clientes necesitan asistencia adicional.

C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

En MINDUAL seguimos pensando que lo que nos ha permitido permanecer en el tiempo desde 1953 ha sido en un alto grado nuestra dedicación a los clientes por esta razón la evaluación de su satisfacción nos parece tan importante y mucho más el análisis de los datos de los que disponemos punto y aparte

Para ello ha creado un proceso de evaluación de satisfacción de los clientes que consiste en obtener información, evaluarla, sacar conclusiones o aspectos de mejora y por último realizar las modificaciones pertinentes.

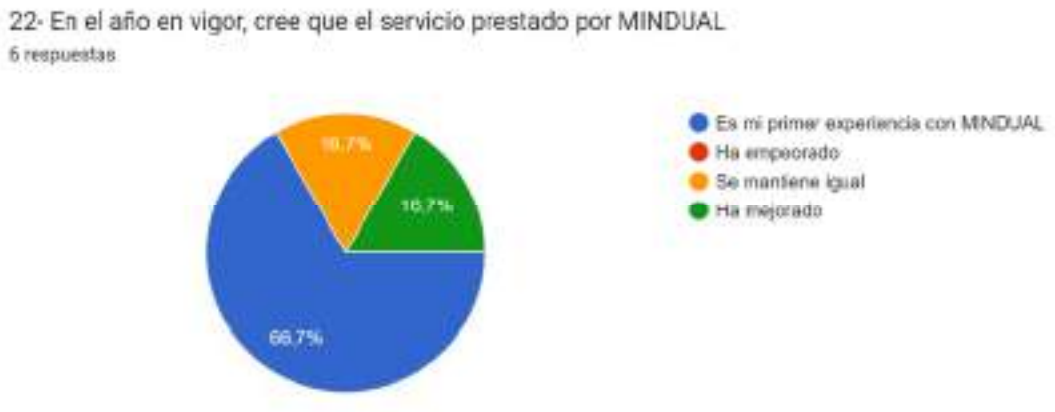
Actualmente, MINDUAL recopila información sobre la percepción de los clientes y el grado en el que se cumplen sus necesidades y expectativas a través de:

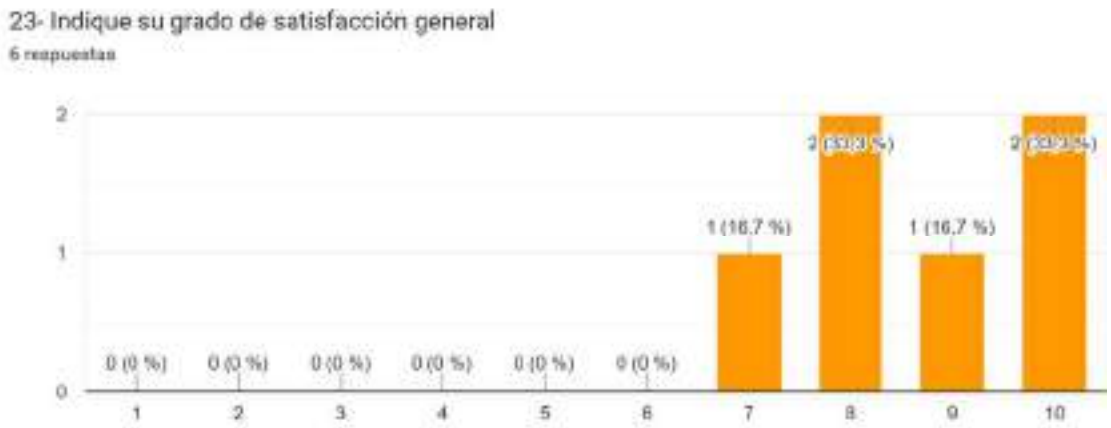
- Reuniones mensuales de los encargados de obra con dirección para reportar la información del cliente y el estado global de su satisfacción, incluyendo informes escritos que realizarán los encargados de obra sobre su percepción y las posibles quejas que tienen.
- Para los nuevos clientes, como mínimo, se mantendrá una reunión con el fin de determinar su grado de satisfacción. El resultado de esta reunión se documentará en un Informe.
- Seguimiento de la facturación por cliente.
- Quejas y reclamaciones de los clientes. Se encuentran registradas en el fichero para la gestión de las No conformidades.
- Envío de encuestas mediante formularios Google Forms.

Desde el año 2022 se incorpora un nuevo sistema de encuestas a través de formularios Google Forms con el fin de tener un Feedback más proactivo.

Mediante Google Forms creamos encuestas y cuestionarios personalizados para recopilar opiniones, comentarios y datos de clientes. Los formularios permiten diseñar preguntas de opción múltiple, respuestas de texto, casillas de verificación, entre otros formatos, y recopilar las respuestas de manera estructurada, automatizada y de fácil lectura.

En los primeros análisis la satisfacción general fue de un 8,85 sobre 10.





En 2022 el 88% de la cifra de negocio se concentró en 20 clientes mientras que el 12% se corresponde a trabajos más pequeños.

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
% de No Conformidades por clientes analizados	22,60	5,26	4,03	102-43
Satisfacción media	8,45	8,35	8,25	

A partir de los resultados obtenidos, MINDUAL extrae conclusiones sobre:

- El nivel de satisfacción de los clientes y su evolución.
- La percepción que tiene el cliente de los servicios recibidos, identificando los puntos débiles y fuertes de la gestión realizada.

En este proceso de evaluación de la satisfacción de los clientes, con toda la información recopilada y analizada a lo largo del proceso, se constituye un elemento de partida para la Revisión del Sistema de Gestión.

Como resultado de dicha revisión se decidirán acciones para la mejora y se establecerán objetivos.

Posibles acciones para la mejora:

- Diseñar el cuestionario Google Forms de una forma clara y concisa que incluya preguntas relevantes para medir la satisfacción del cliente. Utilizar una combinación de preguntas de opción múltiple, escalas de calificación y preguntas abiertas para obtener información cuantitativa y cualitativa siempre buscando la sencillez para el encuestado.
- Seleccionar la metodología más útil para recopilar datos de satisfacción del cliente asegurando de elegir el método que sea más apropiado para tu empresa y que te proporcione datos significativos.
- Basándonos en los resultados del análisis, identificar las áreas en las que la satisfacción del cliente es baja o existen oportunidades de mejora. Esto puede incluir aspectos específicos de productos o servicios, procesos de atención al cliente, comunicación o tiempos de respuesta.
- Desarrollar un plan de acción para abordar las áreas identificadas para mejorar la satisfacción del cliente. Establece metas específicas, asigna responsabilidades y define un cronograma para implementar las acciones correctivas. Comunicar y compartir los cambios con todo el personal relevante.

C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

MINDUAL trabaja en el montaje e instalación eléctrica para sus clientes. La forma de realizar estos proyectos es muy diversa y MINDUAL tiene en su prioridad dotar a clientes de instalaciones optimizadas y eficientes de cara a la minimización de su futuro coste económico ambiental.

La oficina técnica de la organización tiene presente la necesidad de satisfacer las expectativas y demandas del cliente de la manera más eficiente y trabaja con nuevas tecnologías de diseño que le permiten la visualización y optimización de las instalaciones y montajes eléctricos que suministra, trabajando a favor del desarrollo sostenible en infraestructuras e industria, ODS9

ODS 9. Industria, innovación e infraestructura

ACCIONES:

Se han facilitado nuevas herramientas de trabajo (BIM) para alcanzar estas metas de momento en proyectos puntuales con la visión de que su uso se convierta en una ventaja enriquecedora de optimización y pueda convertirse en una herramienta habitual.

Nuestro personal técnico está en continuo reciclaje para poder ofrecer respuestas a las inquietudes que a nuestros clientes les surjan en áreas de rápido cambio.

MINDUAL ofrece a sus clientes instalaciones personalmente optimizadas en términos de eficiencia, seguridad y consumos.

META 7.3 EFICIENCIA ENERGÉTICA

Proyecto 2030: duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Estamos al corriente de las últimas tecnologías disponibles en el mercado para ser pioneros en definición y montaje de instalaciones, por ejemplo, basadas en:

- Sistemas KNX de tecnologías de regulación de LED con células fotoeléctricas sobre las luminarias, en cumplimiento del Código Técnico de instalaciones para la eficiencia energética.
- Optimizaciones energéticas de consumos de energía eléctrica mediante la utilización de variadores de frecuencia en el bombeo de agua.
- Instalaciones conformes para certificación LEED en categorías SILVER y GOLD, con las que se fomenta el desarrollo de edificios sostenibles.
- Formación en contratación de energía en la empresa y optimización de las facturas de gas y electricidad.
- Instalaciones realizadas conforme a la Certificación Breeam. BREEAM® (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) es el método de evaluación y certificación de la sostenibilidad en la edificación técnicamente más avanzado y líder a nivel mundial por el número de proyectos certificados desde su creación en 1990.

MEJORA DE PROCESOS

La incorporación de las nuevas tecnologías en los procesos internos de MINDUAL es creciente. Se ha realizado en los últimos años la digitalización de varios servicios, como el portal del empleado y los partes de trabajo digitales que permiten a la organización trabajar sus necesidades diarias de manera más transparente y eficiente.

En la dirección de MINDUAL se prioriza la mejora continua.

Se han solicitado diferentes presupuestos a partners con los objetivos de implementar nuevas herramientas digitales que permitan esa mejora. Los objetivos de MINDUAL en la mejora de procesos son:

- Aumentar la eficiencia: Uno de los principales objetivos es aumentar la eficiencia operativa. Esto implica reducir el tiempo y los recursos necesarios para completar un proceso, eliminar pasos innecesarios o duplicados, optimizar el flujo de trabajo y minimizar los desperdicios.
- Reducir costos: La mejora de procesos también busca reducir los costos operativos. Esto se logra mediante la identificación y eliminación de actividades innecesarias, la optimización del uso de recursos, la automatización de tareas repetitivas y la negociación de mejores acuerdos con proveedores.
- Aumentar la flexibilidad: La capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno empresarial es fundamental. Buscamos aumentar la flexibilidad de la empresa al simplificar los procesos, utilizar tecnologías ágiles, fomentar la colaboración y promover la toma de decisiones rápida y basada en datos.
- Reducir los tiempos de entrega: En un mercado cada vez más competitivo, reducir los tiempos de entrega puede marcar la diferencia. Debemos identificar los cuellos de botella, la eliminación de retrasos innecesarios, la optimización de las secuencias de trabajo y la implementación de prácticas de gestión de tiempo eficientes.
- Mejorar la comunicación y la colaboración entre los equipos y departamentos.

En el departamento de administración se han implantado nuevos métodos de trabajo para mejorar la eficiencia y productividad. Se evalúa continuamente que tareas administrativas se pueden automatizar o simplificar mediante el uso de herramientas tecnológicas.

Se establecen flujos de trabajo claros y con una comunicación efectiva en los diferentes departamentos y áreas de la empresa. Se fomenta la comunicación abierta asegurando que todos los miembros de los equipos estén al tanto de sus responsabilidades y de los pasos necesarios en cada proceso.

Se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo. Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo. Mediante reuniones periódicas se revisan los procesos y se proponen soluciones conjuntas. Tratamos de fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias entre los miembros del equipo que puedan generar ideas innovadoras y mejorar los procesos existentes.

Se crea una manual de procedimientos para homogeneizar las tareas del departamento de administración. El manual debe ser claro, conciso y fácil de entender para que sea útil para todos los empleados. Además, es importante mantenerlo actualizado y revisarlo periódicamente para reflejar los cambios en los procesos.

La política de papel cero, también conocida como política de reducción o minimización del uso de papel, es una estrategia implementada a finales de 2022 para reducir el consumo de papel y fomentar prácticas más sostenibles. Esta política tiene como objetivo principal disminuir el impacto ambiental asociado con la producción y el desperdicio de papel, alentando la transición hacia métodos electrónicos y digitales de almacenamiento.

Algunos aspectos que incluidos en la política de papel cero:

- Compromiso con la reducción del papel: La organización establece un compromiso firme para reducir el uso de papel en todas las áreas.
- Fomento de prácticas digitales: Se promueve el uso de formatos digitales y electrónicos para la creación, distribución y almacenamiento de documentos e información. Se alienta a los empleados a utilizar el correo electrónico, sistemas de gestión documental y herramientas colaborativas en línea en lugar de imprimir documentos en papel.
- Implementación de nuevas tecnologías: Se busca nuevas tecnologías que permitan reducir el uso de papel, como escáneres para digitalizar documentos en papel, software de firma electrónica para evitar la necesidad de imprimir y firmar físicamente, y sistemas de gestión documental para almacenar y compartir documentos de manera electrónica.
- Establecimiento de metas y seguimiento: Se establecen metas cuantificables para reducir el consumo de papel en la organización, y se realiza un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes en las estrategias si es necesario.
- Uso responsable del papel: En casos en los que el uso de papel sea inevitable, se promueve el uso responsable y consciente. Se alienta la impresión a doble cara, en blanco y negro y evitar el uso de la impresión en color, el uso de papel reciclado y el reciclaje adecuado del papel utilizado.

MINDUAL busca alianzas con empresas de su mismo perfil familiar y asentado en valores. Valora incluso la posibilidad de ampliar su actividad a otros sectores paralelos al montaje de instalaciones eléctricas como las energías renovables, climatización o las telecomunicaciones e Industria 4.0 de manera que puedan dar un servicio más completo al cliente y una aportación global a la sociedad.

Enmarcado dentro del Plan Estratégico global de la Compañía, tras 70 años de dilatada experiencia y un amplísimo bagaje en el campo de las instalaciones eléctricas, la Dirección de Mindual ha considerado la necesidad de potenciar una nueva área de instalaciones renovables, atendiendo a la correlación directa que éstas tienen con las primeras.

Se trata de un paso estratégico importante para promover la sostenibilidad y aprovechar las oportunidades en el campo de las energías limpias.

Hace años que Mindual realiza instalaciones de tipo renovable por la confianza que nuestros clientes nos han depositado. Ahora damos un paso más, potenciando un área que, por la idiosincrasia que vive nuestro país en este 2023, permita a nuestros clientes mediante modalidades como la generación y consumo de su propia energía, la minimización de costes de producción, así como al mismo tiempo, la reducción de su huella de carbono, de esta manera, su sostenibilidad tanto económica como medioambiental, será la consecuencia directa y, por lo tanto, el éxito de nuestro trabajo.

Con el compromiso adquirido de la Compañía con su misión, misión y valores, que persigue hacer instalaciones rentables y que dejen al cliente totalmente satisfecho, convencido y con deseos de volver a contratarnos y recomendarnos a otros clientes. De la misma manera nuestra misión recoge que, para ser rentables, Mindual deber de tener una organización muy implicada, eficiente y excelente y sabernos desprender de quien no cumpla con estas condiciones.

El área de renovables, como no puede ser de otra manera, perseguirá dichos objetivos a la vez de que hará como propios la sostenibilidad económica y medioambiental, tanto de nuestros clientes como de nosotros mismos como Empresa sostenible.

Además de los valores corporativos y sociales de Mindual, dentro del área de renovables, apostamos por:

- Honestidad, con clientes y proveedores, escuchando a todos los agentes que intervienen en la instalación, asumiendo como propios los problemas o incertidumbres que puedan derivarse en cada caso particular.

- Compromiso para buscar un beneficio social, medioambiental y económico, con nuestros grupos de interés: clientes, empleados, accionistas, proveedores, etc., aportando al Proyecto la calidad y pericia adquirida en las últimas 7 décadas.
- Sostenibilidad como herramienta de trabajo, persiguiendo además de la reducción de costes, la minimización en la huella de carbono de clientes, trabajando conjuntamente aportando nuestro granito de arena en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible 7, 8, 11 y 13 de la agenda 2030.

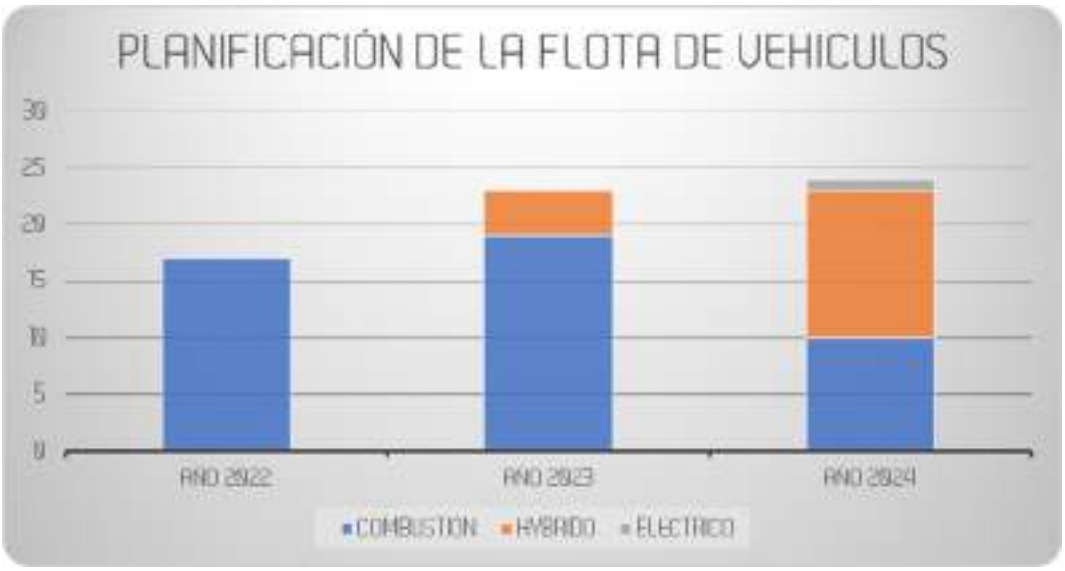
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Dentro del proyecto está la propia instalación fotovoltaica para autoconsumo en nuestra planta ubicada en Zaragoza. Las ventajas que buscamos con estas medidas son:

- Ahorro en costos de energía: Una de las principales ventajas de tener una instalación fotovoltaica para autoconsumo es el ahorro en los costos de energía a largo plazo. Al generar tu propia electricidad a partir de la radiación solar, reduces o incluso eliminas la necesidad de comprar energía de la red eléctrica. Esto puede resultar en ahorros significativos en tus facturas de electricidad a lo largo del tiempo.
- Incentivos y beneficios fiscales: En muchos países, existen incentivos y beneficios fiscales para la instalación de sistemas de energía solar fotovoltaica. Estos pueden incluir subvenciones, créditos fiscales, exenciones de impuestos y programas de financiamiento favorable. Estos incentivos pueden ayudar a reducir el costo inicial de la instalación y acelerar el retorno de la inversión.
- Contribución a la sostenibilidad ambiental: Al generar tu propia electricidad a partir de fuentes renovables, estás contribuyendo a la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático. La energía solar no produce emisiones de gases de efecto invernadero ni contamina el aire, el agua o el suelo, lo que ayuda a reducir el impacto ambiental global.

El cambio de flota de vehículos hacia opciones más sostenibles es una decisión estratégica y beneficiosa y comprometida con la responsabilidad ambiental. Se está realizando la paulatina renovación de nuestra flota de vehículos de combustión a híbridos. Se valora

además la adquisición de un vehículo eléctrico a la vez que realizar la instalación en nuestras oficinas de un cargador para este último.



C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

ENFOQUES

La ocupación principal de MINDUAL es el diseño, ejecución, mantenimiento y legalización de instalaciones eléctricas, tanto de Baja como de Alta Tensión. Sin embargo, la actividad de la empresa no se restringe a estas áreas, también se ofrecen instalaciones domóticas, megafonía, detección de incendios, climatización, energías renovables, control y redes informáticas.

De igual forma, y acomodándonos a las necesidades y expectativas de nuestros clientes, se realizan actuaciones integrales incluyendo obra civil y obras auxiliares de albañilería. Para la realización de todas estas actividades disponemos de personal propio altamente cualificado y empresas colaboradoras de absoluta competencia técnica a las que se somete periódicamente a distintas evaluaciones.

Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Indicador GRI
Nº de reclamaciones atendidas	4	7	0	0	103-2
reclamaciones resueltas a favor del cliente	100	100	100	100	
Importe de multas	0	0	0	0	

Describimos a continuación los proyectos más importantes finalizados durante los últimos años:

- MONTEPINO COMPLEJO LOGÍSTICO TORIJA
  MINDUAL ha ejecutado para el cliente Norton el suministro y la instalación de Baja Tensión del complejo Logístico Torija en Guadalajara con una superficie total de 110.367 m2 y certificación LEED GOLD.

- MONTEPINO ARVATO SUPPLY CHAIN SOLUTIONS
  MINDUAL ha ejecutado el Centro Logístico Arvato Supply Chain Solutions en Parla para el cliente Norton. Con una superficie total de 25.194m2 y certificación LEED PLATINUN.

- NAVE SEUR EN MIRANDA DE EBRO
  MINDUAL ha ejecutado la instalación de alta y baja tensión e instalación fotovoltaica de la nave logística construida para nuestro cliente Norton y cuya superficie total es de 7.000m2.

- CASTELLBISBAL LOGISTICS CENTER (Barcelona 2021-2022)

MINDUAL está realizado la instalación de Media Tensión y Baja Tensión en el centro logístico Castellbisbal. Certificación ambiental BREEAM Excellent.

- GENERAL CASTAÑOS, 3 REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS
  Trabajos realizados para nuestro cliente Ferrovial en la rehabilitación de viviendas de la C/ General Castaños, 3 en Madrid. Este edificio contará con la más alta calificación energética.

La información de otras obras está accesible en la web de la empresa y en nuestro perfil de LinkedIn para consulta de todas sus partes interesadas.

BUENAS PRÁCTICAS

La cercanía del trato entre MINDUAL y el cliente que trabajan de manera conjunta a lo largo del desarrollo de cada proyecto consiguiendo un producto individualizado y aceptado con mayores garantías.

C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO

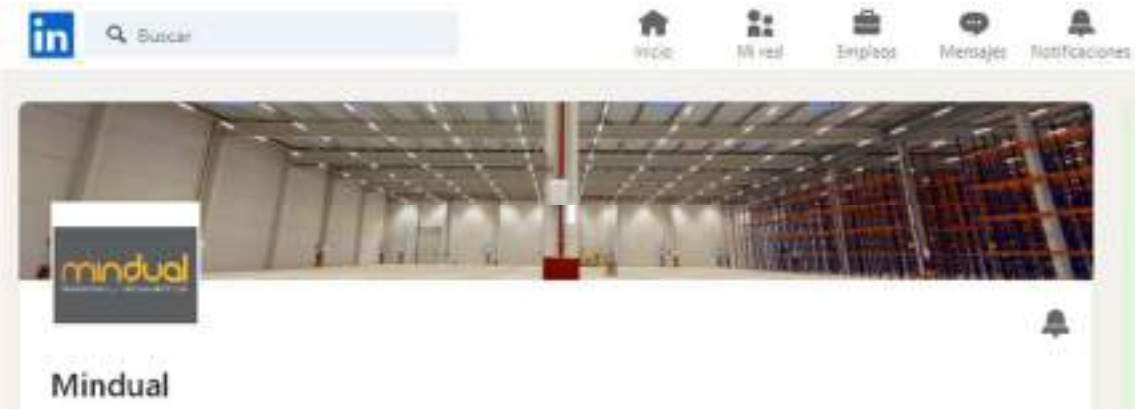
ENFOQUES

La comunicación con cliente y otras partes interesadas se convierte en una de las estrategias de MINDUAL.

Comenzando hace algunos años con la actualización de la imagen corporativa y la adecuación de la página WEB a las nuevas corrientes, MINDUAL se acerca cada vez más a sus clientes.

ACCIONES

- Actualización de la imagen corporativa de MINDUAL hacia una visión más actual, sencilla y transparente, adaptando su tipología e imagen corporativa.
- Renovación de la página WEB con nueva distribución del contenido, que incorpora un nuevo "portal del empleado" para la gestión de partes de eficiencia digitales que consiguen la disminución de errores y aumento de eficiencia.
- Impulso de la imagen de MINDUAL al exterior a través de su nuevo perfil de Mindual en la red social LinkedIn, mejorando el contacto con proveedores y clientes, así como fomentar la transparencia y visibilidad.



CRITERIO 3. PERSONAS

MINDUAL traslada a la empresa un carácter social que tiene su reflejo en la gestión de las personas que forman parte de su organización.

Estamos comprometidos con la igualdad de género luchando y aplicando medidas de control para evitar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En el año 2021 se elabora un Plan de igualdad para promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres dentro de la empresa. Se revisa y actualiza regularmente en función de los cambios en la empresa y el entorno laboral.

Se gestiona la incorporación de jóvenes universitarios a través de convenios de colaboración entre la Universidad de Zaragoza y la Universidad de Madrid.

El objetivo de este servicio es favorecer la inserción de los jóvenes universitarios en el mundo laboral y adecuar su perfil profesional a las necesidades de las empresas.

Se brinda un entorno de trabajo que fomente el crecimiento, el aprendizaje y la colaboración entre los jóvenes universitarios y el resto del equipo. Tratamos de aprovechar las fortalezas y el potencial de los jóvenes universitarios y obtener una ventaja competitiva a la vez que promover un ambiente dinámico e innovador.

En caso de incorporación definitiva, se ofrece un proyecto de carrera incluyendo un plan de formación y una acomodación salarial acorde a sus tareas y objetivos a cumplir.

Procuramos, dentro de nuestras posibilidades, hacer políticas de conciliación y elaboramos anualmente planes de formación y planes de carrera para nuestros trabajadores. Aplicamos una rigurosa gestión de la prevención de riesgos laborales y atendemos todas las iniciativas que provienen de los trabajadores para lo que mantenemos reuniones periódicas con toda la plantilla trimestralmente y con los representantes de los trabajadores mensualmente.

MINDUAL está finalizando un proceso de relevo generacional en los órganos de gobierno y es consciente de que la regulación de su funcionamiento se verá reflejada con una transición más satisfactoria para todas las partes, por lo que continúa desarrollando sus funciones bajo un PROTOCOLO FAMILIAR consensuado y dinámico en el que se asientan las condiciones.

Además, desarrolla varios programas complementarios para el cuidado de las personas y especialmente enriquecedores:

- Programa de Salud Interno
- Mindual Cultural

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

CONTENIDO	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	8M 53H	10M 58H	10M 67H	14M 70H	14M 72H	102-8
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región	Zgz 44 Mad 17	Zgz 42 Mad 26	Zgz 45 Mad 32 Bcn 1	Zgz 47 Mad 34 Bcn 1	Zgz 41 Mad 37 Bcn 8	102-8
nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa media) y por sexo	100 jornada completa					102-8
descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas...)	No aplica					102-8

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Mejora en las condiciones de seguridad de los empleados	Formación continuada y concienciación	Continuado
	Renovación de la flota de transporte	Finalizado
Mejora en la calidad de vida del empleado	Fomento del cuidado de la alimentación y la actividad física	Continuado
Comunicación y política de puertas abiertas	Reuniones trimestrales con toda la plantilla	Continuado
	Reuniones mensuales con los representantes legales de los trabajadores	Continuado
El Cambio de instalaciones a otras más grandes que acojan los cambios y	Firma de contrato en Noviembre de 2021.	Finalizado

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Nueva encuesta de necesidades y expectativas de los trabajadores	Encuesta de clima laboral	Continuado
IMPULSAR el equilibrio de la ratio de mujeres y hombres contratados en oficina técnica.	Continuado	Continuado
Desarrollar e implantar un plan de igualdad, implantado en 2020	Elaboración de Plan de Igualdad	Continuado
Continuar el impulso del proyecto Mindual cultural, fomentar la participación entre familiares y accionistas y promover su comunicación	Recomendación de visitas virtuales.	Continuado
Ampliación del proyecto Salud y bienestar incorporando "el frutero" mediante el que Mindual pondrá a disposición de los empleados y visitas un frutero con fruta variada y de temporada.	Continuado	Continuado
Dar continuidad al proyecto de ENERGIA PARA EL MUNDO a través de alianzas más cercanas con necesidades locales, a través de VOLUNTARIADO de los empleados.	Continuado	Continuado
Participar en actividades de carácter solidario	Continuado	Continuado
Solicitar el sello RSA+	Continuado	Continuado

MINDUAL trabaja por el desarrollo de las personas de la organización ofreciéndoles las mejores condiciones de trabajo y buscando el aumento de productividad de forma equilibrada, favoreciendo el entorno sano y saludable y de acuerdo con las expectativas de cada empleado.

C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

MINDUAL realiza encuestas de satisfacción de los empleados para confirmar que el clima laboral de la organización satisface las expectativas de bienestar social que quiere trasladar la familia a sus empleados.

Cada trimestre se realiza una reunión con toda la plantilla con un índice de participación entre el 75% y el 80% en el que se da información económica de la empresa y se da pie a los asistentes a comentar cuestiones de su interés y formular propuestas de mejora.

ACCIONES

- Se firma el acuerdo con los trabajadores a través de los representantes legales en el que se negocian condiciones particulares sobre el convenio de la industria siderometalúrgica. El grupo de trabajo revisará las condiciones acordadas con una periodicidad de seis meses.
- Se flexibilizan los horarios laborales de las personas asentadas en Madrid, para facilitar la conciliación laboral y familiar

- Se crean grupos de WhatsApp de interrelación entre todas las personas que forman empresa, para difundir de forma más rápida informaciones de interés general para los empleados: seguridad y salud, medio ambiente, celebraciones personales, eventos solidarios, etc.
- Se realiza una mesa de diálogo de cada trabajador con los directivos de la organización, en la que durante 30' los trabajadores pueden expresar libremente sus necesidades y expectativas particulares y los directores hacer con ellas sus valoraciones para futuras actuaciones.

BUENAS PRÁCTICAS

- La organización dispone de un sistema de reparto de beneficios de los cuales se reparten 15% equitativamente a socios y empleados.
- Los empleados de la oficina central disfrutan a las 10.00 horas de un descanso compartido, disfrutando de una invitación a compartir sensaciones junto con un café.
- La dirección mantiene con periodicidad una "reunión de quejas" que goza de un ambiente distendido en el que los representantes de los trabajadores expresan sus disconformidades con las últimas gestiones o propuestas de desarrollo para la toma de acciones correctivas desde la dirección.
- La Navidad se celebra entre las personas que forman MINDUAL con una cena en las instalaciones de Zaragoza, en la que se sortean tarjetas de regalo entre los empleados además de los aguinaldos recibidos de proveedores u organizaciones colaboradoras. Se invita a participar a los empleados de las delegaciones de Madrid y Barcelona, en cuyas delegaciones también se celebran cenas.
- MINDUAL acuerda acompañar a sus trabajadores en los momentos difíciles como son la pérdida de un familiar cercano con el envío de una corona en nombre de MINDUAL y todos los que lo formamos. Esta iniciativa contribuye al bienestar emocional del empleado y refuerza los lazos existentes entre las partes de manera positiva.
- El nacimiento de nuevas personas es una alegría para la empresa y sus empleados. MINDUAL muestra su alegría con la compra de un detalle valorado en 90€ para acompañar a cada nuevo nacimiento entre los empleados.

C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN ENFOQUES DE GESTIÓN

Los procesos de selección y promoción de las personas dentro de la organización de MINDUAL son transparentes y están sistematizados con el apoyo de una gestión externa, basados en principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, impulsando la diversidad en el empleo.

RESULTADOS

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización						405-1
Hombres	66	66	66	66	66	
Mujeres	33	33	33	33	33	
menos de 30	0	0	0	0	0	
entre 30 y 50	0	0	0	0	0	
más de 50	100	100	100	100	100	
otros grupos minoritarios						
Composición de la plantilla						405-1
Hombres	87	85	87	83	87	
Mujeres	13	15	13	17	13	
menos de 30	1 M 9 H	1 M 12 M	1 M 9 H	2 M 12 H	1 M 9 H	
entre 30 y 50	7 M 54 H	7 M 65 H	4 M 54 H	10 M 48 H	4 M 54 H	
más de 50	8 M 20 H	4 M 21 H	6 M 26 H	5 M 23 H	6 M 26 H	
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.						405-2
Desglose por categorías. Técnicos		100	100	100	100	
Administración		100	100	100	100	
Relación entre la retribución media de los hombres y el salario base.						405-2
Desglose por categorías. Altos directivos		100	100	100	100	
Técnicos		100	100	100	100	
Administración		-	-	-	-	

El plan de igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de MINDUAL en el que la dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Se crea una comisión de igualdad formada por un representante de la empresa, dos representantes de los trabajadores y una responsable de RRHH con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y los trabajadores. Esta comisión actúa como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan.

A través de un análisis cuantitativo se realiza un informe de Diagnóstico de Género, el cual muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

Este diagnóstico es la base sobre la que se asienta el plan de igualdad aportando la información precisa que permite establecer los objetivos, las medidas y los indicadores necesarios para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Por último, se recoge el seguimiento, la revisión y la evaluación del plan para conocer el grado de cumplimiento y de los objetivos alcanzados.

El seguimiento del plan va a ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación de forma trimestral.

El Plan de Igualdad se encuentra en el registro de Autoridad Laboral ESTATAL.

ACCIONES

La dirección de MINDUAL observa que, si bien la ratio de hombres mujeres en la empresa es equilibrado, las mujeres tienen puestos en área de administración y no en oficina técnica, por lo que se propone seguir trabajando en impulsar la contratación de mujeres en el área técnica.

Se propone a los trabajadores formaciones por la SENSIBILIZACIÓN FRENTE A ACOSO LABORAL Y SEXUAL dirigido a la sensibilización de sus trabajadores y a todas las personas que deseen adquirir un compromiso con la prevención frente al acoso laboral y sexual y MOBBING O ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL dirigido a todo el personal que desempeñe o intervenga en procesos o comités frente al acoso laboral y sexual en el trabajo y deseen adquirir herramientas para detectar las situaciones y los efectos del acoso laboral y sexual.

C.3.3. PLAN DE CONCILIACIÓN

MINDUAL está orientada al logro de sus objetivos apoyados en el crecimiento conjunto de los familiares y empleados que forman parte de la estructura.

Para ello, no solo cumple con el respeto y cumplimiento de los tiempos legales, sino que además favorece la acomodación de los horarios a los condicionantes particulares de cada empleado.

CONTENIDOS	GRI
nº total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	102-41

Los empleados de MINDUAL están todos acogidos por el convenio de la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, Madrid y Barcelona.

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.						401-3
Mujeres (Zaragoza)	0	0	0	0	0	
Mujeres (Madrid)	0	0	0	0	0	
Hombres (Zaragoza	1	1	1	2	2	
Hombres (Madrid)	1	1	1	0	0	
Hombres (Barcelona)			0	0	0	
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.						401-3
Mujeres	0	0	0	0	0	
Hombres	1	1	2	2	2	
	1	1	2	2	2	
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.						401-3
Mujeres	0	0	0	0	0	
Hombres	1	1	2	2	2	
	1	1	2	2	2	
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.						
Mujeres	0	0	0	0	0	
Hombres	0	0	1	1	1	
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.						401-2
Mujeres	100	100	100	100	100	
Hombres	100	100	100	100	100	
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.						401-2
Mujeres	0	0	0	0	0	
Hombres	0	0	0	0	0	

BUENAS PRACTICAS

MINDUAL tiene implantadas en sus contrataciones mejoras laborales para sus empleados no obligatorias como parte de su plan de conciliación:

- PLUS DE CONCILIACIÓN: evitar la realización de horas extras en la jornada laboral con el compromiso del empleado en aumentar su eficiencia y aprovechamiento del tiempo. Asignado a TODOS Los empleados de mano de obra directa en 2021.
- HORARIO FLEXIBLE: los empleados de oficinas tienen la posibilidad de acomodar sus horas de jornada laboral a su conveniencia a lo largo del día, con adaptación según conveniencia de cada empleado.
- SÁBADOS y VIERNES TARDE libre para todos los empleados para disfrute familiar y descanso
- PERIODO DE VACACIONES a petición de los trabajadores. La empresa consensua con cada trabajador el 100% del periodo vacacional a disfrutar consiguiendo la satisfacción y cumplimiento de las obligaciones de la organización.
- Valoración de las necesidades personales de cada trabajador para asignar potenciales salidas de viaje a clientes o jornada laboral puntualmente acomodada.
- Adecuación del horario de jornada laboral en la sede de Madrid, finalizando a las 17.30
- Adecuación del horario de jornada laboral en la sede de Barcelona, finalizando a las 17.30
- Los empleados que solicitan la conciliación en condiciones especiales son atendidos para buscar una solución personalizada a sus condiciones.
- MOVILIDAD GEOGRÁFICA: Oportunidades de desarrollo profesional, crecimiento y desarrollo profesional para los empleados que así lo deseen. Esto puede incluir la asignación de proyectos interesantes y desafiantes en una nueva sede y posibilidad de acceder a nuevas responsabilidades y roles

ACCIONES

Solicitamos información para implantar el modelo de gestión de la organización incluido en la norma EFR 1000-2. La norma EFR es mucho más que un reconocimiento a aquellas organizaciones que hacen una buena labor en materia de conciliación. Se trata de un modelo de gestión auditable, un modelo para la gestión de la conciliación en las organizaciones y una herramienta que permite sistematizar y poner en valor las medidas aplicadas.

META 5.5 PARTICIPACIÓN PLENA DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

C.3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD ENFOQUES DE GESTIÓN

MINDUAL tiene sistematizada la detección de necesidades formativas para mejorar con continuidad la empleabilidad de sus socios y trabajadores y conseguir la diferenciación con la competencia apostando por el trabajo bien hecho a la primera y buscando la polivalencia de las empleadas del área de administración que se pretende extender a otros departamentos de la empresa.

ÁREAS DE FORMACIÓN

1. Actualización leyes fiscales
2. Actualización leyes laborales
3. Mejora capacitación técnica
4. Profesionalización de la dirección
5. Riesgos laborales
6. Mejora profesional
7. Gestión ambiental
8. Responsabilidad Social Corporativa y ODS.

Indicador		Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual							404-1
Toda la plantilla	Hombres	892	550,75	727	653	947	
	Mujeres	62	192	11	340	93	
Desglose por categoría:							
Altos directivos	Hombres	4,5	32,75	267	18	40	
	Mujeres	0	0	0	0	0	
Técnicos	Hombres	151	493	449	635	906	
	Mujeres	2	10	0	142	88	
Administración	Hombres	-	-	0	0	40	
	Mujeres	60	192	11	198	5	

El nivel de capacitación del empleado es alto gracias a este ritmo de actividad formativa con lo que consiguen bajos ratios de absentismo y rotación del personal.

C.3.5. CULTURA

PROMOCION DE LA CULTURA

MINDUAL promueve la participación de los empleados en eventos de carácter cultural, en un programa reconocido como MINDUAL CULTURAL. Como colectivo, realizan periódicamente visitas culturales, excursiones o asistencias a eventos de difusión de la cultura.

- Participamos de forma activa en la promoción de la lectura de los más jóvenes. Nuestros consejeros delegados participan en sesiones de lectura para niños en diferentes asociaciones.
- Por iniciativa de MINDUAL se dirigen tres clubes de lectura infantil (8-13 años) en librería Fontibre TROA. La librería Fontibre TROA de Zaragoza pertenece a la cadena de librerías generalistas TROA. Especializadas en narrativa, pensamiento y literatura infantil y juvenil, cuenta con 20 librerías en 14 provincias españolas y una plataforma de servicios a centros educativos e instituciones públicas y privadas.
- También organizamos el primer certamen de niños escritores para finales de 2023.

- Se pertenece a la Junta de gobierno de la Sociedad Gastronómica Los Sitios. La sociedad busca la promoción de la gastronomía y la cultura en general.

- Se pertenece al patronato de la Fundación Entabán, organización sin ánimo de lucro que lleva en activo desde el año 1984, impulsando proyectos para ayudar a personas en riesgo de exclusión social, especialmente enfocados hacia a la infancia.

BUENAS PRÁCTICAS

Se promueven las actividades deportivas.

Los empleados representan a MINDUAL participando en la Liga de Pádel entre empresas. Los equipos están compuestos por hombres y mujeres de MINDUAL participando en equipos mixtos. Estas actividades promueven el espíritu de equipo, la camaradería y la motivación para mantenerse activo.

Se realizan actividades lúdico-deportivas como Carreras de karts. Estas actividades pueden ser excelentes para incentivar el trabajo en equipo y fortalecer los lazos entre empleados.

ACCIONES

A través de nuestra colaboración con la entidad bancaria Caixa, se busca fomentar la visita al Caixa Fórum de Zaragoza, Madrid o Barcelona, para que todo empleado que lo desee pueda asistir a sus eventos, exposiciones, visitas guiadas o proyecciones.

C.3.6. SEGURIDAD Y SALUD

ENFOQUES DE GESTIÓN

La organización cumple escrupulosamente con todos los requisitos de Seguridad y Salud que marca la legislación, para lo que hay un sistema implantado con seguimiento mensual por un comité específicamente creado a tal fin. Posteriormente se realiza una programación y una memoria de su cumplimiento.

Se programan visitas a las obras para seguimiento de las medidas de protección que si es necesario se extienden a otros gremios trabajando en la misma obra.

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	5	5	5	5	5	403-4
Nº total de accidentes con lesiones	2	10	3	8	15	403-2
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	14	18	43	50	32	
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	336	583	38	288	502	
Nº de víctimas mortales	0	0	0	0	0	

Datos desvirtuados debido a la situación de pandemia por COVID en los años afectados.

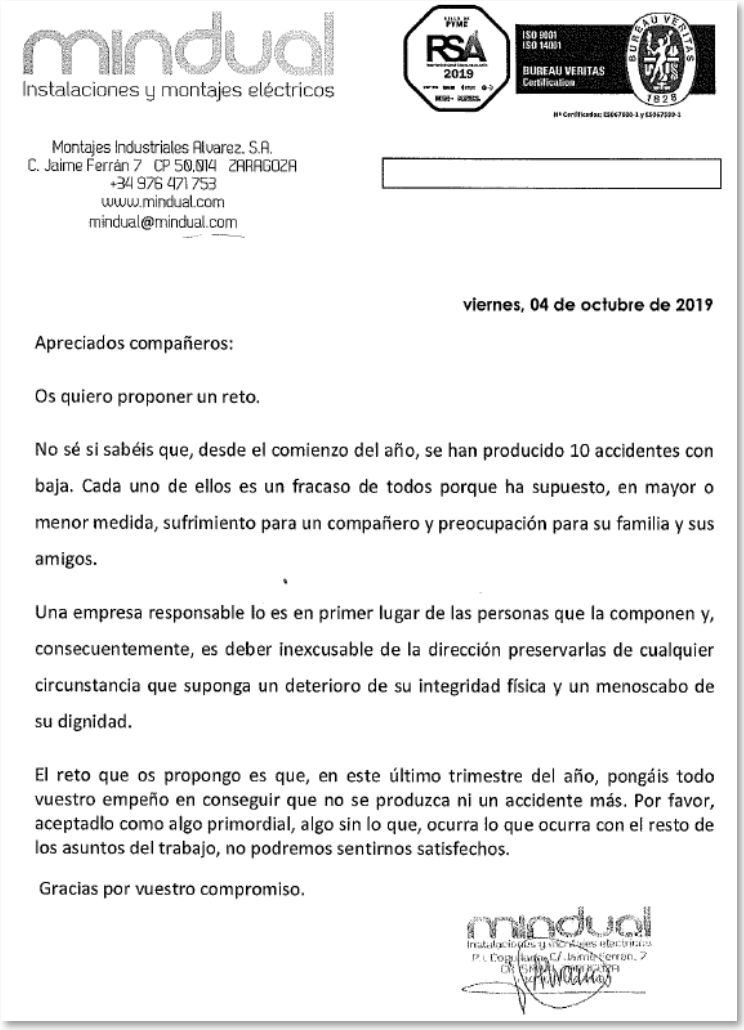
ACCIONES

MINDUAL realiza VISITAS A OBRA puntuales con el servicio de prevención ajeno para comprobación del estado de seguridad de las obras. Estas visitas son voluntarias y añadidas al plan de seguridad y salud obligatorio. Estas actuaciones trasladan convencimiento al empleado de la importancia de la seguridad en el trabajo y al cliente de la realización del trabajo bien hecho.

En el año 2000 MINDUAL se adhiere a la campaña OBJETIVO CERO ACCIDENTES impulsada por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral del Gobierno de Aragón, reforzando con ello la concienciación de los equipos de trabajo en la necesidad de tomar las medidas necesarias para evitar incidentes y accidentes de trabajo e involucrando en este terreno al más alto nivel de la dirección, haciéndolo objetivo prioritario en la estrategia de la organización.

Fruto del compromiso de conseguir CERO accidentes y a la vista de la dificultad de este resultado, antes de acabar el año 2019, la empresa intensifica una campaña de NO ACCIDENTALIDAD e impulsa la necesidad de estar alerta ante los posibles accidentes con una

carta personal de la dirección proponiendo un reto personal a cada empleado para beneficio de ambas partes.



mindual
Instalaciones y montajes eléctricos

Montajes Industriales Alvarez, S.A.
C. Jaime Ferrán 7 CP 50,014 ZARAGOZA
+34 976 471 753
www.mindual.com
mindual@mindual.com

viernes, 04 de octubre de 2019

Apreciados compañeros:

Os quiero proponer un reto.

No sé si sabéis que, desde el comienzo del año, se han producido 10 accidentes con baja. Cada uno de ellos es un fracaso de todos porque ha supuesto, en mayor o menor medida, sufrimiento para un compañero y preocupación para su familia y sus amigos.

Una empresa responsable lo es en primer lugar de las personas que la componen y, consecuentemente, es deber inexcusable de la dirección preservarlas de cualquier circunstancia que suponga un deterioro de su integridad física y un menoscabo de su dignidad.

El reto que os propongo es que, en este último trimestre del año, pongáis todo vuestro empeño en conseguir que no se produzca ni un accidente más. Por favor, aceptadlo como algo primordial, algo sin lo que, ocurra lo que ocurra con el resto de los asuntos del trabajo, no podremos sentirnos satisfechos.

Gracias por vuestro compromiso.

BUENAS PRÁCTICAS

- Con la intención de afianzar la cultura de seguridad entre los trabajadores, se creó en 2019 un chat de seguridad en el que participan TODAS las personas de la empresa en el que se informa y comentan los potenciales accidentes, se fomenta la cultura de seguridad, se difunde formación de primeros auxilios, se comentan casos informados en noticieros, se informa de las dificultades de cada situación vinculadas a la seguridad. Se tuvo especial dedicación durante la situación de pandemia de COVID
- Una vez finalizada la situación de pandemia de manera oficial por la OMS (Organización Mundial de la Salud) MINDUAL sigue tomando medidas para garantizar la salud y seguridad de sus empleados, así como para adaptarse a las nuevas realidades y desafíos.

- La empresa facilita medios complementarios para facilitar la seguridad y la ergonomía a los trabajadores en situaciones de riesgo y exigencias especiales de trabajo, por ejemplo, acceso en grúa cesta y carretillas a las líneas de alta tensión de difícil acceso.
- MINDUAL ofrece a sus empleados de la plantilla de Zaragoza la asistencia a charlas de alimentación y vida saludable impartidas por un experto nutricionista que ofrece seguimiento personal de dietas y revisión de resultados. Una dieta saludable como la base de un cuerpo sano, que hará que te sientas bien, estés lleno de energía, tu composición corporal sea óptima y sea más feliz.

ACCIONES

Se plantea la implantación de las 5S una filosofía de trabajo marcada por la cultura japonesa Kaizen. Se trata de un método pensado para dar orden y sentido a las dinámicas de trabajo, Son un conjunto de principios y prácticas que buscan mejorar la organización, limpieza y eficiencia en el entorno de trabajo. Estas prácticas son conocidas como "5S" debido a que cada uno de los principios comienza con la letra "S":

- Seiri (Clasificación): Consiste en identificar y separar los elementos necesarios de los innecesarios en el área de trabajo. Se debe eliminar todo lo que no sea esencial y mantener solo los elementos necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente.
- Seiton (Orden): Implica organizar y ubicar los elementos necesarios en el área de trabajo de manera ordenada y sistemática. Cada elemento debe tener su lugar designado, y se deben utilizar etiquetas o señalizaciones claras para identificar su ubicación.
- Seiso (Limpieza): Es la práctica de mantener el área de trabajo limpia y ordenada. Se debe realizar una limpieza regular para eliminar la suciedad, el polvo y los desechos, y se deben establecer estándares de limpieza para mantener un entorno de trabajo seguro y agradable.
- Seiketsu (Normalización): Implica establecer estándares y procedimientos para mantener las prácticas de las tres primeras S (clasificación, orden y limpieza). Se deben establecer rutinas y métodos para asegurar que las prácticas de las 3S se mantengan a largo plazo y se conviertan en parte de la cultura de la empresa.
- Shitsuke (Disciplina): Consiste en fomentar la disciplina y el compromiso de todos los miembros de la organización para mantener las prácticas de las 5S a diario. Se deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que se cumplan los estándares y se promueva la mejora continua.

C.3.7. VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Desde el inicio de su andadura empresarial, MINDUAL ha sido una organización convencida de la necesidad de crecer no solo económicamente sino también humanitariamente a nivel de desarrollo personal de cada uno de sus empleados.

La dirección de Mindual promueve la participación en varios proyectos de voluntariado que históricamente se han desarrollado consiguiendo que comunidades menos favorecidas se vean beneficiadas por proyectos de cooperación que pueden tomar una dimensión mayor gracias a la involucración desinteresada de un grupo de voluntarios de MINDUAL liderados por sus responsables, impulsando con ello el Objetivo de desarrollo Sostenible nº 7 y su meta: Ampliar la infraestructura y tecnología en países en desarrollo.

META 7.B INFRAESTRUCCTURA Y TECNOLOGÍA EN PAÍSES EN DESARROLLO

En 2008 iniciamos el proyecto solidario Energía para el Mundo con el que los trabajadores de Mindual querían llevar aquello que mejor saben hacer (instalaciones eléctricas) a los más desfavorecidos.

El nombre del proyecto, ENERGÍA PARA EL MUNDO, quiere expresar un doble sentido: en primer lugar, colaborar a que los menos afortunados puedan disfrutar de las ventajas que ofrece la energía eléctrica, pero este nombre también encierra otro significado, el de transmitir energía en el sentido de eficacia, fuerza de voluntad, vigor y tesón en la actividad, quizá más importante que el primero, puesto que se trata de valores asumidos por todo el género humano.

La actuación en CHAD consistió fundamentalmente en mejorar y realizar nuevas instalaciones eléctricas en los siguientes centros:

- CENTRO EDUCATIVO PARA HUÉRFANOS Y NIÑOS DE LA CALLE DE KÉLO: donde se acoge a niños de la calle y huérfanos del SIDA dándoles la posibilidad de aprender un oficio que les permita valerse por sí mismos con vistas a un futuro más esperanzador. También se proyecta una escuela taller para enseñar el oficio de electricista a los jóvenes que lo deseen y muestren actitud para ello.
- HOSPITAL DE DONO-MANGA: donde trabaja ILUMINÁFRICA

Los trabajadores que se desplacen a CHAD aportaran su trabajo durante la mitad de sus días de vacaciones. Esta es, sin duda, la aportación fundamental y la que consideramos de más valor.

Se promueve de forma anual la gran recogida de alimentos para el Banco de alimentos. Promoviendo la entrega voluntaria destinada a cubrir las necesidades básicas de alimentos de las personas y familias más desfavorecidas en España.

CRITERIO 4. PROVEEDORES

ENFOQUE GLOBAL

MINDUAL trabaja con proveedores homologados en los requisitos explicitados en su sistema de gestión. Estos procedimientos aseguran que los proveedores de MINDUAL están cumpliendo sus obligaciones legales en materia de contratación seguridad salud y medio ambiente y adicionalmente están sometidos a una sistemática de evaluación continua tras la realización de los trabajos.

Se busca facilitar el trabajo con proveedores que comparten las mismas inquietudes en responsabilidad social de empresa, con propuestas de alianzas que aporten valor al producto.

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Introducir criterios de Responsabilidad social en la encuesta de valoración de proveedor	Propuesta de incorporación de nuevo criterio de RS en la valoración de proveedores en proceso de implementación	Continuado

META 12.6 EMPRESAS E INFORMES SOBRE SOSTENIBILIDAD

Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

Mindual selecciona a sus proveedores de producto y servicio en el entorno local dando preferencia a proveedores de capital aragonés, con lo que no solo consigue mejorar sus resultados económicos y plazos de entrega, sino que refuerza la red de colaboradores locales y el tejido comercial de la zona.

Indicador	GRI
Compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	204-1

C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

MINDUAL selecciona a sus proveedores de producto y servicio que satisfagan el cumplimiento de las necesidades sociales y ambientales en la misma medida en la que Mindual se involucra.

Los proveedores elegidos por MINDUAL gestionan los residuos de las obras y cumplen todos los requisitos de seguridad y salud para los trabajadores solicitados en cada instalación con la misma exigencia documental que MINDUAL suscribe.

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Indicador GRI
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100	100	100	100	100	308-1
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborables.	100	100	100	100	100	414-1

C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

En el marco de trabajo de campo en el que MINDUAL desarrolla sus proyectos, son continuas las colaboraciones entre proveedores de servicios para la ejecución de obras.

En 2014 Mindual fue galardonado con el premio a instalaciones de Eficiencia energética España2014.

RESULTADOS

Colaboración con proveedores a nivel de asociación gremial, FENIE (FEDERACIÓN NACIONAL DE INSTALADORES ELECTRICISTAS).

Participación en el plan de formación de GES Webinars sobre energías renovables, autoconsumo y eficiencia energética.

MINDUAL busca preferentemente la cooperación con proveedores que tienen los mismos valores y están posicionados geográficamente en Aragón.

- Colaboración con la empresa ARETRES, de Zaragoza, con la que colaboramos en proyectos diversos, realizando diseños conjuntos para montaje de cuadros de potencia y maniobra, acudiendo a obras en colaboración, pasándonos información

de posibles trabajos, también es una pyme de carácter familiar con la que trabajamos muy a gusto compartiendo valores.

- Un proveedor con el que tenemos relación de colaboración es JAB ARAGON DISTRIBUCION ACTIVA MULTISECTORIAL, S.L., una empresa aragonesa con la que compartimos información de obras que puedan aparecer en nuestra región, tanto si somos nosotros los instaladores, tanto como si es otra empresa, para que ellos puedan ofrecer la venta de sus servicios a ella con nuestra información, nuestra relación con JAB data de hace años, desde su creación en 2.014.
- Un almacén de material con el que estamos incrementando nuestra relación comercial es GRUPO EMPRESARIAL HIERROS ALFONSO, con la que nos sentimos identificados dada su larga trayectoria profesional (más de 60 años), ser una empresa familiar dirigida por la tercera generación (nietos del fundador), con gran arraigo en Aragón y con la que compartimos valores.
- Otra empresa aragonesa con la tenemos una estrecha relación de colaboración es INCLIZA, S.L. (instaladora de climatización) con la hemos ejecutado diferentes obras e intercambiamos información de interés para ambos.
- Un proveedor habitual para nosotros de material eléctrico y con el que trabajamos desde hace muchos años es ELDA (Electricidad y Luz de Aragón).
- Otro almacén de distribución de material eléctrico con el tenemos relación comercial y con ADN Aragonés es GAMA (Comercial Aragonesa GAMA).

CRITERIO 5. SOCIAL

La gerencia de MINDUAL está muy involucrada con desarrollo social de las personas y países más desfavorecidos del planeta y promueve actividades de cooperación e impulso al desarrollo a través de Acción Social Católica con la que históricamente han desarrollado vínculos personales.

En 2017 MINDUAL es socio colaborador del Plan de Formación Profesional FP++, una Formación Profesional enriquecida acompañada de dos pluses irrenunciables: la universidad y la empresa promovido por el Grupo San Valero y la Universidad de San Jorge. Un modelo innovador que impulsa la formación adquirida en los Ciclos Formativos de Grado Superior con la adquisición de nuevas competencias universitarias adaptadas a los perfiles emergentes que necesita la empresa. Los alumnos de este programa tienen la oportunidad de hacer colaboraciones en proyectos de la organización.

La organización promueve colaboración de socios, empleados y familiares con varias entidades sin ánimo de lucro.

Durante la crisis generada por COVID durante el primer semestre de 2020, la organización de MINDUAL no cesó en sus intentos de proporcionar su mejor servicio a la sociedad de su entorno, y ha participado activamente favoreciendo el bienestar social a través de dos iniciativas:

- Fondo de 30.000,00€ para ayudar a colectivos más desfavorecidos.

- MINDUAL colaboró en la iniciativa SE de la Parroquia de Santa Engracia para dar respuesta a la situación de creciente necesidad en muchas personas y familias.

META 2.2 MALNUTRICIÓN

De aquí a 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la

emaciación de los menores de 5 años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.

Igualmente mantenemos la colaboración con el servicio de 'A todo trapo' que la organización Cáritas dispone en Zaragoza para la reutilización de prendas de vestir e integración de personas en riesgo de exclusión social, a través de la campaña específica de recogida de ropa de abrigo en noviembre y diciembre, así como la aportación a la campaña permanente a través de un contenedor de ropa preparado en las propias instalaciones de MINDUAL.

META 10.2 INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA

De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

MINDUAL y ASPANOA colaborando para formar alianza para impulsar la solidaridad de las pequeñas y medianas empresas que tienen entre sus objetivos lograr un mundo mejor para todos. Con esta colaboración se busca ser partícipes del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, en virtud de nuestro compromiso de introducir en nuestra empresa las condiciones para integrarnos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Mindual ha decidido adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De esta manera reforzamos cada uno de los siguientes puntos:

- Responsabilidad social corporativa: Al unirnos al Pacto Mundial, se demuestra el compromiso con la responsabilidad social corporativa y con los principios y valores promovidos por las Naciones Unidas. Implica asumir la responsabilidad de sus impactos sociales, ambientales y económicos, y trabajar para contribuir al desarrollo sostenible.
- Mejora de la reputación y la imagen corporativa: La adhesión al Pacto Mundial fortalece la reputación y la imagen de MINDUAL como empresa comprometida, ya que muestra su compromiso con la sostenibilidad y los derechos humanos.
- Acceso a redes y colaboración con otras entidades: Al unirnos al Pacto Mundial, podemos acceder a una red global de organizaciones que comparten el compromiso por la sostenibilidad y los derechos humanos. Esto puede abrir oportunidades de colaboración, intercambio de conocimientos y buenas prácticas, y facilitar el establecimiento de alianzas estratégicas con otras empresas y organizaciones.
- Mejora en la gestión interna: La adhesión al Pacto Mundial implica comprometerse a implementar los diez principios en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Esto puede llevar a una mejora en la gestión interna de la empresa, promoviendo prácticas éticas, respeto a los derechos humanos, condiciones laborales justas, protección del medio ambiente y transparencia en los negocios.
- Cumplimiento de requisitos y regulaciones: En algunos países y sectores, la adhesión al Pacto Mundial puede ser un requisito para participar en licitaciones públicas, acceder a ciertos mercados o cumplir con regulaciones específicas relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Es importante destacar que la adhesión al Pacto Mundial no implica automáticamente que una empresa cumpla con todos los estándares y requisitos, sino que es un compromiso al que MINDUAL accede de manera voluntaria y requiere de un esfuerzo continuo para implementar y promover los principios y valores del Pacto Mundial en todas las áreas de la empresa.

Zaragoza, 22 de marzo de 2023

S.E. António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017 EE.UU

Estimado Secretario General,

Me complace confirmar que MONTAJES INDUSTRIALES ALVAREZ, S.A. apoya los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Con esta comunicación, expresamos nuestro compromiso de hacer que el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus principios formen parte de la estrategia, la cultura y las operaciones diarias de nuestra empresa, y de participar en proyectos de colaboración que promuevan los objetivos de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible. MONTAJES INDUSTRIALES ALVAREZ, S.A. hará una declaración clara de este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

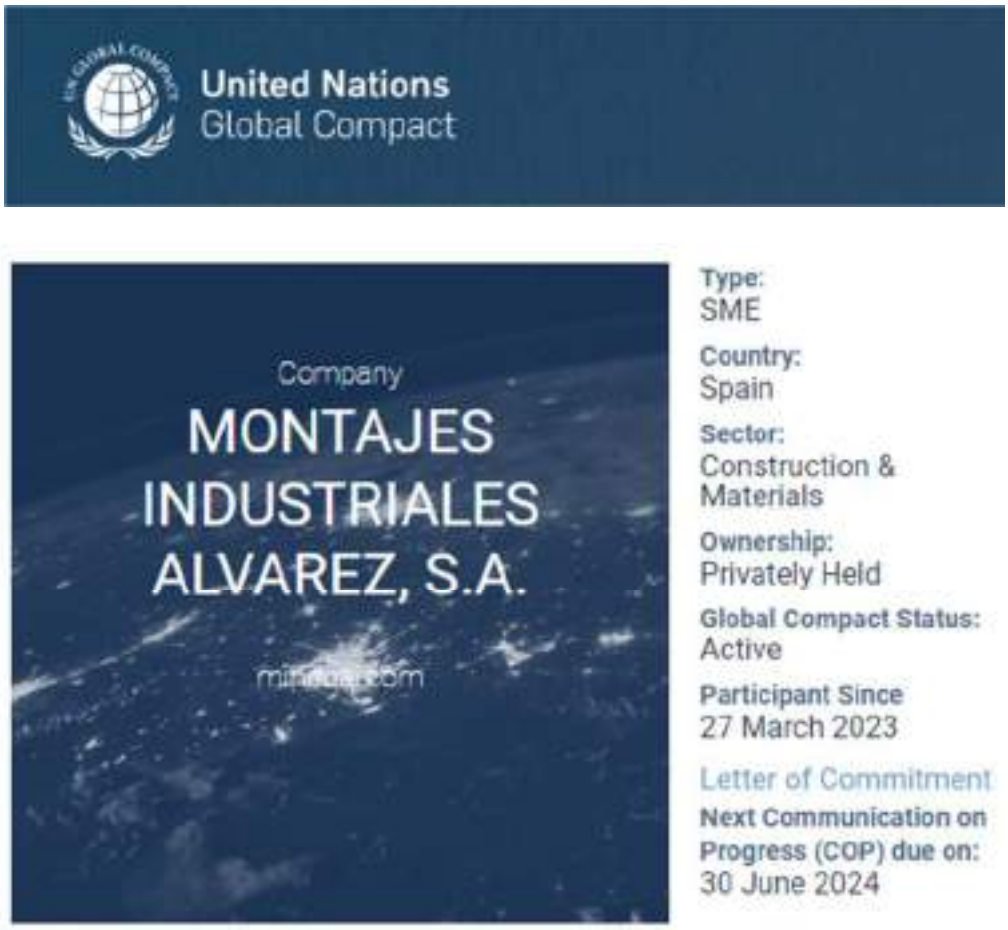
Reconocemos que un requisito clave para la participación en el Pacto Global de las Naciones Unidas es la presentación anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describa los esfuerzos de nuestra empresa para aplicar los Diez Principios. Apoyamos la responsabilidad pública y la transparencia y, por lo tanto, nos comprometemos a informar sobre los progresos realizados a partir del año siguiente a la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y, posteriormente, cada año, de acuerdo con la política de CoP del Pacto Global de las Naciones Unidas. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general en la que se expresa el apoyo continuo al Pacto Global de la ONU y se renueva nuestro compromiso permanente con la iniciativa y sus principios. Esto es independiente de nuestra carta inicial de compromiso de adhesión al Pacto Mundial de la ONU.
- El diligenciamiento del cuestionario en línea de la Comunicación sobre el Progreso a través de la cual daremos a conocer los esfuerzos continuos de nuestra empresa para integrar los Diez Principios en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias, y contribuir a los objetivos de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Atentamente,

Un cordial saludo.

Sr. Héctor Iñiguez Gomara
CEO/Director General



Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU

La sustentabilidad corporativa comienza con el sistema de valores de una empresa y un enfoque basado en principios para hacer negocios. Esto significa operar de manera que, como mínimo, cumpla con las responsabilidades fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Las empresas responsables promulgan los mismos valores y principios dondequiera que estén presentes y saben que las buenas prácticas en un área no compensan el daño en otra. Al incorporar los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en estrategias, políticas y procedimientos, y al establecer una cultura de integridad, las empresas no solo cumplen con sus responsabilidades básicas con las personas y el planeta, sino que también sientan las bases para el éxito a largo plazo.

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se derivan de: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del

Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Derechos humanos

- Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
- Principio 2: asegurarse de que no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos.

Mano de obra

- Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio 5: la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Principio 6: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ambiente

- Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque de precaución ante los desafíos ambientales.
- Principio 8: emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Valorar la gestión de la actividad social centralizando en una persona la comunicación y gestión de la responsabilidad social	Nuevo responsable de gestión de la Responsabilidad Social	Formación: "Experto Universitario en Gestión de la Responsabilidad Social"
Programa de vacunación GAVI colaboración a través de LA CAIXA	Aportación 1.000€ en 2023	Continuidad
Patrocinio IX CARRERA SOLIDARIA ATADES 2023	Aportación 6.000€ en 2023	Continuidad
Adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Avanzar en el compromiso de la Agenda 2030 y los Diez Principios.	Continuidad
Crecer en las alianzas con empresas y colectivos del sector y de ámbitos similares	Nueva incorporación a AEFA	Continuidad

Mindual forma parte de la asociación de propietarios de Cogullada promoviendo la mejora de las condiciones del entorno de sus instalaciones centrales, promoviendo la mejora de la movilidad y condiciones diarias de acceso a trabajadores y habitantes del barrio

C.5.1. IMPACTO SOCIAL

Mindual es una organización del sector industrial que desarrolla su actividad en instalaciones eléctricas con el convencimiento de que el crecimiento socioeconómico del entorno en el que trabaja acompaña el crecimiento socio cultural de sus personas. La organización de empresa familiar en su fase de cambio a la tercera generación está creciendo con dos nuevas sedes en Madrid y Barcelona en las que consigue trasladar sus mismos hábitos y valores.

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Evolución del empleo	61	68	78	84	86	401-1
% trabajadores con contrato indefinido	98	87	79	98	98	401-1

Desde 2014 con el impulso de la nueva sede de Madrid se han generado 37 nuevos puestos de trabajo fijos.

En 2020 se ha abierto la nueva delegación de Barcelona, generando hasta 8 nuevos puestos de trabajo fijos. En 2023 se inaugura una nueva oficina en El Prat de Llobregat (Barcelona), acorde a los nuevos tiempos en un moderno centro de oficinas.

MINDUAL trabaja en dotar en sus sedes de una estructura sólida y profesionalizada para generar trabajo de calidad y estabilidad, trasmitir la visión y los valores a los nuevos centros.

ACCIONES

Por la celebración del 70 aniversario se valoran varias medidas para acompañar la comunicación de la empresa.

- Sello conmemorativo del 70 aniversario, que en convivencia con el logotipo de MINDUAL, firme las comunicaciones de la empresa.
- Vídeo conmemorativo. Realización de vídeo de aproximadamente 1 minuto que combine fotografías históricas con animaciones digitales.
- Web conmemorativa. Realización de mini web conmemorativa que repase de forma más reflexiva los valores, aprendizajes y objetivos de estos 70 años.
- Obsequio. Diseño de objeto de regalo para equipo, clientes y proveedores.

C.5.2. ACCIÓN SOCIAL

El enfoque social de la organización se basa en la relación continua con organizaciones sociales con las que promueve sus iniciativas de voluntariado, mejoras de la salud e iniciativas culturales, buscando conjuntamente ocasiones de colaboración bajo el lema "Ilusión, servicio y sacrificio".

ODS Objetivo 17. Alianzas para lograr los objetivos

MINDUAL pertenece a la Asociación Empresarial de Instalaciones Eléctricas de Zaragoza Asociación de empresas aragonesas relacionadas con el mundo de la energía, capaz de aportar al mercado y por lo tanto a cualquier cliente público o privado, una oferta de servicios imbatibles, incluso por parte de grandes grupos de ámbito nacional o internacional.

El fin genérico de la Asociación, entre otros, los constituye la defensa de los intereses de índole económico-social de sus miembros, junto con la promoción de cuanto contribuya a fomentar el prestigio de la profesión, la armonía y compañerismo entre los Asociados, así como la elevación del nivel profesional y humano de los mismos y la promoción de un sistema de seguridad que los proteja contra el máximo de contingencias.

Todo ello le permite aportar las mejores soluciones tecnológicas enfocadas a dar la más solvente respuesta a cualquier requerimiento de nuestros clientes.

Mindual forma parte de asociaciones del sector con las que impulsa el desarrollo del negocio y fomenta la creación de alianzas de desarrollo: ASOCIACIÓN DE JÓVENES EMPRESARIOS DE ARAGON, ASOCIACIÓN DE INSTALADORES ELECTRICISTAS

En 2019, se vincula al nuevo CLÚSTER ENERGIA de ARAGÓN para con esta gran alianza fomentar el desarrollo de energías renovables a través de las nuevas tecnologías y permaneciendo al tanto de posibles oportunidades de desarrollo de negocio.

En 2020, comienza a formar parte de AEFA (Asociación Empresa Familiar de Aragón) dese donde pretende darse a conocer en otros sectores, acceder a una formación continua en materia de empresa familiar y crear nuevos vínculos y proyectos con el fin de impulsar la economía en Aragón.

En 2021 Mindual pasa a formar parte del Clúster de Automoción de Aragón, desde donde pretende ampliar su actividad empresarial e iniciarse en un sector nuevo para nosotros.

BUENAS PRÁCTICAS

El programa de voluntariado corporativo de Mindual se completa con una serie de buenas prácticas basadas en alianzas y encaminadas a la acción social en la que participan los grupos de interés:

- MINDUAL es socio de la Alianza Empresarial para la vacunación infantil a través del programa GAVI, por el que se promueve y realiza la vacunación infantil. GAVI trabaja en los países más pobres del mundo con el objetivo de reducir las muertes infantiles que pueden prevenirse con vacunas. En 2009, se estima que 8,8 millones de niños fallecieron antes de alcanzar los cinco años. Al menos una cuarta parte de estas muertes fueron a causa de enfermedades prevenibles por vacunación, sobre todo en África y Asia. Se promociona y se renueva de forma anual.
- A través de Acción Social Católica promueve las becas de escolarización para niñas en el Chad y otros países en vías de desarrollo. En 2019 se destinaron fondos para este fin, consiguiendo la escolarización de 6 niños y jóvenes en Chad por un importe de 271.90€. Durante el 2021 y debido a la especial situación de crisis sanitaria, no pudimos becar a jóvenes tal y como era nuestro propósito, pero hemos continuado con el

seguimiento y asesoramiento que desde aquí les podíamos prestar. Se promociona y se renueva de forma anual.

Objetivo ODS 4. Educación de calidad

- Pertenecemos al patronato de la Fundación CAI. Colaboramos en fines sociales y dando acogida a todo tipo de organizaciones que no encuentren espacio donde desarrollar sus actividades.
- En 2023, patrocinio en la IX Carrera solidaria ATADES. MINDUAL participa como la empresa que mayor aportación monetaria al evento. Además de la importante donación se realiza una inscripción grupal de trabajadores para que puedan participar activamente en el evento. El evento tiene un gran seguimiento por parte de los trabajadores. Además, el seguimiento en redes sociales y medios de comunicación es alto. Se promocionará y se renovará de forma anual.

twitter 72.297 impactos en los perfiles con mayor número de seguidores

facebook 636.320 impactos en los perfiles con mayor número de seguidores

Instagram 154.194 impactos en los perfiles con mayor número de seguidores

LinkedIn 35.073 impactos en los perfiles con mayor número de seguidores

7.567.231 impactos en medios de comunicación y digitales con más visitas

ATLETISMO CARRERAS POPULARES

Una marea amarilla de solidaridad

● Casi 2.800 corredores participan en la IX Carrera Atades en el parque Grande de Zaragoza

ZARAGOZA. Una marea amarilla tiñó ayer por la mañana el parque Grande José Antonio Labordeta de Zaragoza. En total, 2778 personas participaron en la IX edición de la carrera Atades, una cita que aúna solidaridad, deporte y familia cuyo objetivo es apoyar el crecimiento pediátrico implantado por Atades. Fueron dos pruebas, de uno y cinco kilómetros, con recorridos adaptados tanto para deportistas experimentados como para personas con capacidades diversas y grupos familiares.

La pequeña Noa Morlloli fue la protagonista de la salida de honor, dando los primeros pasos de la mañana gracias al atado cuerpopelero. Desde primera hora de la mañana, el parque Grande José Antonio Labordeta vivió una jornada en la que adultos y niños, con y sin discapacidad, participaron en la prueba y en el sorteo de regalos. Además, pudieron disfrutar de diferentes actividades de ocio con una compañía de caballeros, el grupo Legión 501 y ponis cuna para los más pequeños.

El presidente de Atades, Antonio Rodríguez, participó en la carrera y agradeció a la marea amarilla su participación. «Gracias a las personas de todas las edades y familias entreno por su participación en el evento deportivo más importante de Atades. A todas las personas inscritas y a las empresas y entidades patrocinadoras y colaboradoras de la carrera», dijo. Según Rodríguez, se trata de una cita que «tampoco sería posible sin la participación de los voluntarios, en esta ocasión más de 80», resultó.

Como cada año, el voluntariado de Atades muestra su papel «decisivo» en la asociación, «sin el cual no se podrían llevar a cabo acciones como la carrera que tuvo lugar ayer». La prueba contó, además con pintacaras, la Asociación Comparsa Caballeros Bufficie D' Aragonia y Squad Cierra, además de la mascota del Parque de Atracciones de Zaragoza.

Los premios de la IX Carrera Atades fueron un trofeo realizado por personas con discapacidad intelectual del taller de cerámica Alma Atades del Centro Residencial y Ocupacional Santo Ángel, además de diferentes obsequios donados por patrocinadores y colaboradores. Las personas que participaron en la carrera también entraron en el sorteo de obsequios donados.

La salida de la prueba reunió a atletas experimentados junto a personas con capacidades diversas.

La pequeña Noa hizo la salida de honor gracias al cuerpopelero.

HA DICHO

Antonio Rodríguez
PRESIDENTE DE ATADES

«Agradezco a la marea amarilla su participación. Gracias a todas las personas, independientemente de su edad, así como a las familias entreno por su participación en el evento deportivo más importante de Atades.

«La Carrera Atades tampoco sería posible sin la participación de los voluntarios. En esta ocasión han sido más de 80. Todos ellos han vuelto a poner de manifiesto que tienen un papel decisivo en nuestra asociación.

«Estamos muy felices por el éxito que ha sido esta novena edición.

Deportes

LUNES 15 DE MAYO DE 2023 — el Periódico de Aragón 41

ATLETISMO > LA NOVENA EDICIÓN

Marea solidaria de Atades en el Parque Grande

La carrera reunió a un total de 2.778 corredores apoyando la causa del exoesqueleto pediátrico

EL PERIÓDICO DE ARAGÓN

La solidaridad volvió a triunfar en la mañana de ayer. La carrera de Atades, que alcanzó su novena edición, frenó a 2.778 corredores en el Parque Grande José Antonio Labordeta. Una marea amarilla invadió uno de los pulmones de la ciudad por una causa, en esta ocasión el exoesqueleto pediátrico. Un instrumento que ha protagonizado desde el principio porque la vida Rita Morlell fue la encargada de dar la salida de honor a la carrera, dando los primeros pasos del evento en el campamento pediátrico.

Se trataba pues de un evento deportivo, solidario y familiar que reunió a deportistas, amantes, familiares y curiosos con el respaldo de más de ochenta voluntarios y de numerosas empresas que respaldaron la iniciativa. Corredores profesionales, así como personas amateurs y familias enteras se sumaron al evento apoyando la causa de la cita: el exoesqueleto pediátrico implantado por Atades, a través de Espacio Atenea, y que mejora la calidad de vida de niños y niñas con necesidades especiales.

El presidente de la organización, Antonio Rodríguez Cosme, participó en la carrera, y agradeció a la marea amarilla su participación, personas de todas las edades y familias enteras, en el evento deportivo más importante de Atades. A todas las personas inscritas y a las empresas y entidades patrocinadoras y colaboradoras de la carrera, gracias por su participación, resalta. Una prueba, recordó, que «tampoco sería posible sin la participación de los voluntarios, en esta ocasión más de 50».

GARGANTA / Aunque se trataba de un evento solidario, la carrera contó con dos recorridos adaptados tanto para deportistas experimentados como para personas con capacidades diversas y grupos familiares. Hubo dos modalidades: la 5K (que dio comienzo a las 9.30 horas) y la 10K (a las 10.30 horas). Una jornada deportiva inclusiva con ganadores en ambas modalidades: la 5K y la 10K. Además de disfrutar corriendo, adultos y niños pudieron disfrutar de diferentes actividades de ocio con una compañía acompañantes, al grupo Legión 501 y pintacaras para los pequeños.

La carrera contó además con patrocinios, la Asociación Compañías Cafeteras Dulcicio D'Aragón y Igualdad Cierto, además de la marca del Parque de Atracciones de Zaragoza. Por quinto año consecutivo, el diseño del cartel y la camiseta ha sido obra del Estudio de Arte y Diseño del Centro Ferogra Aragón de Atades, concretamente de la ilustradora Susana Bartolo. Además, la camiseta de este año es ecológica tratándose de una prenda de poliéster reciclado con tecnol dry. Los premios fueron un trofeo realizado por personas con discapacidad intelectual del taller de cerámica Alma Atades del Centro Residencial y Ocupacional Santo Ángel.

Imagen de la marea amarilla que inundó ayer el Parque Grande José Antonio Labordeta

La alcaldesa Morlell da la salida de honor a la carrera

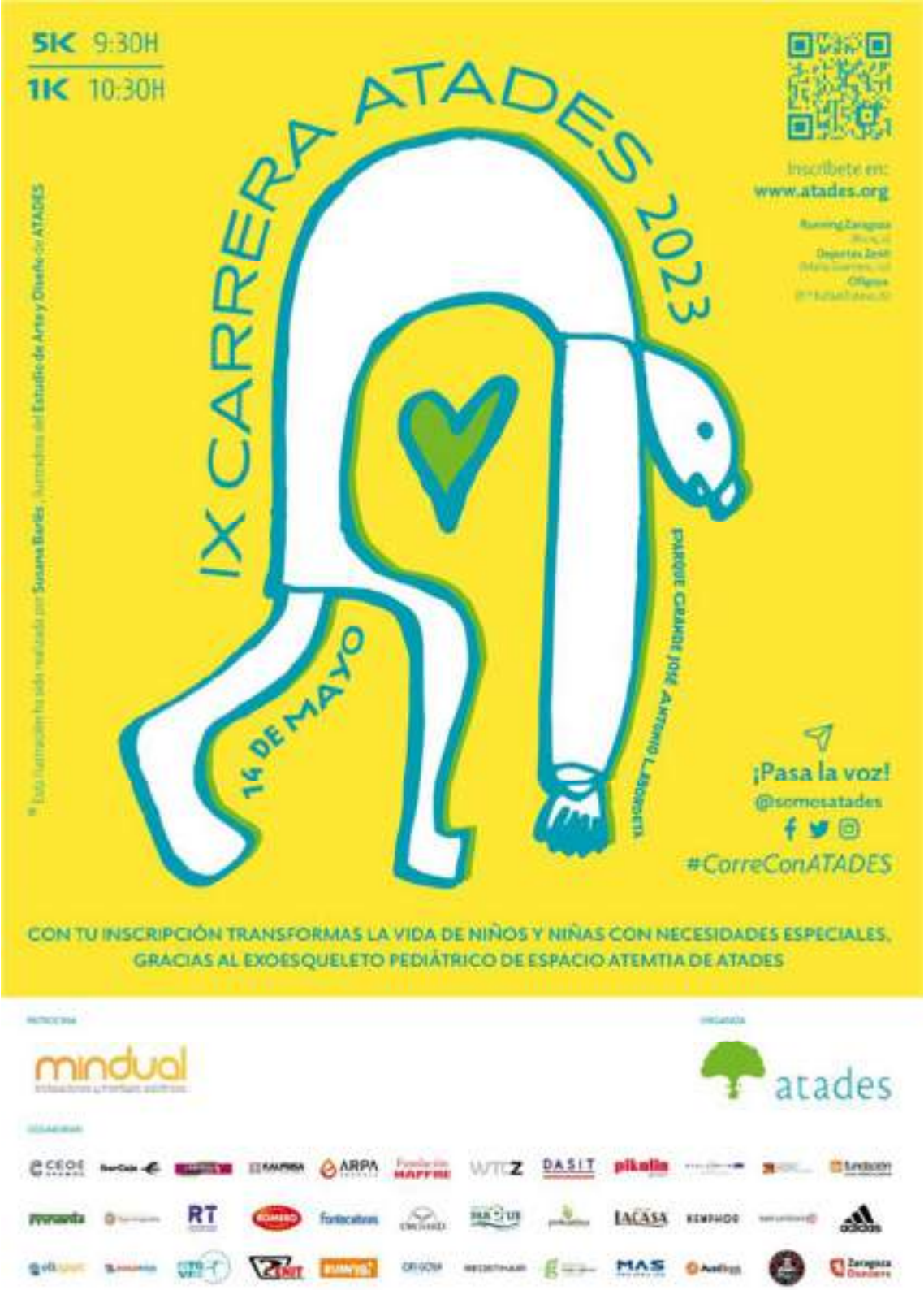
Dos participantes se sonríen a la llegada

El buen ambiente fue una constante toda la mañana

IX CARRERA ATADES 2023

ATADES agradece su compromiso a los patrocinadores

mindual
Instalaciones y montajes eléctricos


5K 9:30H
1K 10:30H
IX CARRERA ATADES 2023
14 DE MAYO
PARQUE GRANDE JOSÉ ANTONIO LABORDETA
Inscríbete en:
www.atades.org
¡Pasa la voz!
@somosatades
#CorreConATADES
CON TU INSCRIPCIÓN TRANSFORMAS LA VIDA DE NIÑOS Y NIÑAS CON NECESIDADES ESPECIALES,
GRACIAS AL EXOESQUELETO PEDIÁTRICO DE ESPACIO ATEMTIA DE ATADES
mindual
atades

- Participamos en la campaña "Lápices y Sonrisas", campaña solidaria impulsada desde CAAR de la mano de ASDES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario) y a la que en esta edición se ha unido el Cluster ALIA y sus socios. Lápices y Sonrisas es una campaña que tiene como objetivo ayudar a niños en situación de emergencia social, así como hacer más llevadera su estancia a los niños que están ingresados en el Hospital infantil de Zaragoza.

- Adicionalmente, la gerencia ejerce un liderazgo personal en el desarrollo solidario de los empleados mediante su ejemplo personal como colaborador personal de la Fundación CAI en la que ostenta actualmente el cargo de presidente, trasladando la inquietud de reducción de las desigualdades que titula el ODS número 10.

Objetivo ODS 10. Reducción de las desigualdades

C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO Y COMUNICACIÓN

Las ocasiones de comunicación en MINDUAL crecen y los procesos deben acompañar a estas oportunidades.

Actualmente, MINDUAL pone a disposición de todos sus grupos de interés la información en su página web http://mindual.com/ donde la organización da a conocer el contenido de esta memoria y los proyectos de la organización, vínculos y RRSS que den empuje a los logros conseguidos a los proyectos sociales de la organización.

Las comunicaciones con los grupos de interés se hacen en base a correos electrónicos específicos en las materias que deben tratarse.

Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Cumplimiento legal Valor monetario de multas y o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental fiscal laboral penal, etc.	3.185,14 €	136,50 €	34,38 €	0,00 €	102-25
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	1	1	1	0	102-34

Trimestralmente se envía un resumen económico a todas las entidades financieras que colaboran con MINDUAL, con el propósito de facilitar su toma de decisiones respecto a la financiación de la empresa.

BUENAS PRÁCTICAS

Impulsar la comunicación de las noticias, avances, alianzas y proyecto de MINDUAL en redes sociales, consiguiendo la cercanía con empleados, socios, clientes y otras partes interesadas.

ACCIONES

IMPLANTACIÓN DE CANALES DE DENUNCIA TRAS LA LEY 2/2023 DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

La persona responsable de Calidad se certifica en una formación de 3 horas en el Aula Virtual de la Fundación Caja Inmaculada.

El canal aparecerá en la página web de MINDUAL, al inicio y visible donde ser podrá llevar un libro registro de todas las actividades y las investigaciones internas que ha habido.

CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL

ENFOQUE GLOBAL

La política de calidad y medio ambiente de Mindual nace del compromiso de hacer las cosas bien y a la primera, de prevenir la contaminación ambiental, contando con la implicación voluntaria, espontánea y total de todo nuestro personal y cualquier personas o entidad que colabora en nuestras actividades productivas, y se fundamenta en los siguientes pilares:

- Establecer canales de información y comunicación adecuados a todos los niveles.
- Responsabilizar a todos los intervinientes en nuestro proceso productivo de la calidad de su trabajo y de la importancia de la correcta gestión de los aspectos ambientales relacionados con nuestra actividad.
- Estimular la motivación y la satisfacción del personal por el trabajo bien hecho.
- Desarrollar estrategias de mejora y prevención de la contaminación en todas las áreas.
- Fomentar la prevención frente a la corrección.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
Eficiencia energética	Se planea un cambio de instalaciones a unas de mayor tamaño donde los equipos de iluminación, climatización y aislamiento estén a la vanguardia en tecnología favoreciendo la eficiencia energética.	2022
Reducción de las emisiones de CO2 mediante la reducción del consumo de energías de origen fósil	Nueva alianza con la compañía suministradora IBERDROLA	2020
Optimización de la eficiencia en la flota de vehículos de la empresa	Vehículos actualizados y contrato por renting para garantizar su continua actualización	2018
Mejora en la eficiencia del sistema de iluminación de las instalaciones propias de la organización	Modernización de todas las luminarias a sistemas LED	2017
Integración de un sistema de Gestión medio ambiental	Sistema de gestión de calidad y medio ambiente integrado y certificado	2016

MINDUAL mantiene un certificado de gestión ambiental conforme a ISO 14001:2015 con el que gestiona sus impactos y aspectos ambientales de manera satisfactoria dando cobertura a sus proyectos de instalación y las gestiones administrativas de sus sedes.

C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL Y ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Consumo electricidad: (Kw)	35.425	36.580	38.343	43.254		302-1
Consumo gas: (kWh)	-	-	-	-		302-1
Consumos combustibles fósiles por tipología: Gasoil para montajes (kWh)	116.300	883.807	11.211	14.044		302-1
Consumo de combustibles fósiles en transporte Gasoil para flota (litros →kg CO2 eq)	37.047	39.810	53.705	61.531		302-1
Consumo agua: m3 en oficina	112	127	148	238		303-5
Consumo de agua: m3/ kg de producto	-	-	-	-	-	303-5
Consumo papel (unidades A4)	90.000	40.000	82.500	77.500		301-1
Cantidad papel reciclado/total	-	-	-	-	-	301-2
Residuos peligrosos (Kg o T) gestionados /producidos por ud de producción	Gestionados según necesidad, por gestores autorizados					306-2
Residuos no peligrosos (Kg o T) gestionados /producidos por ud de producción	Gestionados según necesidad, por gestores autorizados					306-2

ACCIONES

- Participación en el recientemente creado Clúster de la energía de Aragón. CLENAR busca la contribución a mejorar sus niveles de competitividad de Aragón y ayudará a poner en marcha iniciativas conjuntas innovadoras orientadas al aprovechamiento de nuevas oportunidades de negocio y al lanzamiento de proyectos de desarrollo e innovación.
- Reciente incorporación en el Clúster de Automoción de Aragón.
- Incorporación en AEFA Asociación de Empresa Familiar de Aragón.
- Desarrollo de instalaciones para cliente conforme con la certificación LEED de Eficiencia energética. Trabajando para el cliente Montepino, MINDUAL ha ejecutado las siguientes obras con sello LEED:
    - Last Mile Barberá del Vallés: Leed Gold.
    - Arvato Supply Chain Solutions (Parla): Leed Platinum.
    - Centro Logístico Torija (Guadalajara): Leed Gold.
- Integración de MINDUAL en la asociación de empresas relacionadas con el mundo de la eficiencia energética

En síntesis, ARAGÓN ENERGÉTICA, es la única entidad aragonesa capaz de garantizar que cualquier proyecto de eficiencia energética puede tener la mejor respuesta, ya que todas las empresas integrantes, por sí solas o en conjunto, han demostrado su solvencia.

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	GRI
Emisiones CO2	0	0	0	0	0	305-1
Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización refrigeración (kg CO2 eq	0	0	0	0	0	305-2
Emisiones globales kg CO2 eq	No se calcula equivalente					305-4
Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado por horas trabajadas	-	-	-	-	-	305-4
Potencia generada con energías renovables (kWh)	-	-		-	-	305-4

META 7.2 ENERGÍA RENOVABLES

De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.

C.6.2. GESTIÓN AMBIENTAL

MINDUAL tiene establecida la manera en la que se lleva a cabo las operaciones necesarias para asegurar que el trabajo que se realiza se efectúa en las condiciones especificadas, en relación con los aspectos ambientales correspondientes, garantizando un adecuado desempeño ambiental.

USO DE RECURSOS

- AGUA: Se procurará que el consumo de agua sea adecuado evitando dejar grifos o llaves de paso abiertas, comunicando al responsable de obra o Administración pérdidas en tuberías para su revisión y posterior solución.
- LUZ: Para la optimización del consumo de energía se seguirán las siguientes indicaciones:
    - La última persona en abandonar las oficinas se asegurará de que se han apagado luces y ordenadores (incluyendo la calefacción y el aire acondicionado).
    - Mantener las puertas y ventanas cerradas para evitar pérdidas de calor o frío.
    - Cuando sea necesaria la sustitución de una luminaria se optará por un modelo de bajo consumo.
    - La luz de obra deberá quedar apagada al finalizar la jornada de trabajo.
- PAPEL:
    - Siempre que sea posible, se imprimirá a doble cara.
    - Se evitará imprimir a color.

GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS EN OFICINA Y ALMACEN

- PAPEL Y CARTÓN: El papel y el cartón para reciclar se almacenan en las cajas identificadas para ello, repartidas por el almacén y oficinas. Cuando están llenas se vacían en bolsas de plástico y cajas de cartón más grandes para almacenarlas y posteriormente llevarlas al punto limpio de Cogullada.
- PLÁSTICO: El plástico para reciclar se almacena en las cajas identificadas para ello, repartidas por oficinas y taller. Debido a la escasa cantidad generada, cuando están llenas se vacían en contenedor amarillo de recogida en acera que el Ayuntamiento de Zaragoza pone a disposición de todos los usuarios.
- BASURA: Los residuos no peligrosos se acumulan en las papeleras destinadas a tal efecto en toda la empresa. Cuando las papeleras estén llenas, en el contenedor

situado en almacén y cuando está lleno, se vacían en el contenedor del Ayuntamiento situado en la entrada a las instalaciones.

- PILAS: Las pilas usadas se depositan en una caja identificada como PILAS. Cuando la caja está llena, se llevan en el contenedor más próximo destinado a ello.
- RESIDUOS PELIGROSOS: Los residuos peligrosos, como trapos contaminados, aceites y grasas, etc. se depositan en los contenedores proporcionados por los gestores autorizados, cuando están llenos se cierran y fechan y se avisa al gestor para su retirada.
- RESTOS DE CABLE: Se acumulan en contenedor identificado como RESTOS DE CABLE, ubicado en el taller, y cuando está lleno se lleva a nuestro gestor de residuos no peligrosos.
- FLUORESCENTES: Se acumulan en contenedor identificado como FLUORESCENTES ubicado en el almacén, y periódicamente son recogidos por el sistema Ambilamp.
- RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS: Se acumulan en contenedor identificado como RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS ubicado en el taller, y se lleva a nuestro gestor de residuos.
- MEDICAMENTOS CADUCADOS: Administración revisa anualmente los botiquines para asegurarse que no existen medicamentos caducados. En caso de haberlos, se los lleva para gestionarlos en un punto SIGRE.

GESTIÓN DE RESIDUOS GENERADOS EN OBRA

Separar adecuadamente todos los residuos.

- PAPEL Y CARTÓN: En la obra se dispone de un contenedor identificado "PAPEL/CARTÓN" para que se deposite el cartón y papel generado. Cuando el contenedor esté lleno o se termine la obra, avisaremos a nuestro gestor para la retirada de los contenedores.
- PLÁSTICO: En la obra se dispone de un contenedor identificado "PLASTICO" para que se deposite el plástico generado. Los envases de plástico que hayan contendido producto peligroso, no se podrá depositar bajo ningún concepto en este contenedor. Cuando el contenedor esté lleno o se termine la obra, avisaremos a nuestro gestor para la retirada de los contenedores.
- RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN: Todos los escombros generados se depositarán en el contenedor subcontratado. Cuando el contenedor esté lleno o se termine la obra, avisar al responsable de la obra para que avise a la empresa subcontratada para su retirada y posterior gestión.

- RESTOS DE CABLE: En la obra se dispone de un contenedor identificado "RESTOS DE CABLE" para que se depositen los retajos y desmontajes de cable. Cuando el contenedor esté lleno o se termine la obra, avisaremos a nuestro jefe de almacén para que lo traslade a nuestro almacén o a la planta de reciclado de nuestro gestor.
- ENVASES Y TRAPOS CONTAMINADOS: En la obra se dispone de un contenedor identificado "ENVASES CONTAMINADOS" para que se deposite todos los envases que hayan contenido algún tipo de producto peligroso. Después de depositar el residuo, asegurarse de haber cerrado el contenedor. Una vez lleno el contenedor o terminada la obra, que el responsable de la obra avise a Administración de Mindual para quedar con nuestro gestor de residuos peligrosos "Eco-Bas" y que éste retire los contenedores y se los lleve por sus medios para el correcto tratamiento.

ACCIONES

Nueva contratación de comercializadora de electricidad con impulso a las energías renovables mejorando:

- El mix de energía renovable consumida, con un 60% de la energía que produce Iberdrola frente al 6,89% de la que produce Endesa, comercializadora anterior
- Incentivo a las energías renovables, cogeneración y residuos mayor, siendo 15% en el contrato anterior con Endesa, y 19,01% en el contrato actual de Iberdrola.
- Iberdrola es el primer productor de energía eólica en España, con una potencia instalada de 5.793 MW, mientras que su capacidad instalada renovable total alcanza los 16.027 MW.

C.6.3. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

La Dirección, considerando la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente, ha establecido procesos de comunicación apropiados dentro de MINDUAL. La comunicación se realiza a través de la propia documentación del sistema de gestión, las reuniones que mantiene periódicamente el Equipo Directivo y las que se celebran a nivel general de empresa a las que asiste todo el personal. La Dirección de Calidad levanta acta de las reuniones celebradas, haciendo constar los participantes, los puntos tratados y las conclusiones y decisiones adoptadas.

En material Medio Ambiental, la organización comunica anualmente a todo el personal lo relativo a los aspectos ambientales significativo a través del tablón de anuncios y además realiza reuniones adicionales para la comunicación y explicación de cualquier cambio en procesos, instalaciones y equipos que puedan afectar a los aspectos ambientales.