



DOGA

INFORME
DE PROGRESO

2020



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso	Pg. 4
02	Perfil de la Entidad	Pg. 5
03	Metodología	Pg. 15
04	Análisis	Pg. 17
	Clientes	Pg. 19
	Empleados	Pg. 23
	Proveedores	Pg. 41
	Administración	Pg. 45
	Comunidad/Sociedad Civil	Pg. 47
	Medioambiente	Pg. 50

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



DOGA

LIMPIAPARABRISAS - COMPONENTES AUTOMOCIÓN
WINDSHIELD WIPERS - AUTOMOTIVE COMPONENTS
ESSUIE-GLACE - COMPOSANTS AUTO
SCHEIBENWISCHER - FAHRZEUGBAUTEILE

Abrera, 18 de Junio 2021

Señores,

Me complace anunciar que DOGA está firmemente comprometida con el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización.

Desde el inicio de la actividad comercial en 1958 se ha comprometido de forma cotidiana con un enfoque de mejora de los derechos humanos y laborales, así como con la sostenibilidad del medio ambiente y evitar cualquier tipo de corrupción.

Siguiendo con este camino, en fecha 10 de Marzo de 2015, DOGA se unió al "Pacto Mundial de la ONU" para reforzar el compromiso que se lleva a cabo desde el primer día y de informar a las partes interesadas y al público en general de forma transparente de todos aquellos progresos que realizamos y de conseguir que todos nuestros valores y principios se mantengan orientados a la responsabilidad y la solidaridad.

Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de nuestra cadena de valor: empleados, clientes, socios comerciales y proveedores con los que trabajamos.

Renovamos un año más el compromiso de DOGA con los 10 Principios del pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos y Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción y nos enorgullece nuestra pertenencia a la Red Española del Pacto Mundial como socios Signatory.

La finalidad de presentar la Memoria de sostenibilidad es ser transparentes integrando las tres dimensiones de la Sostenibilidad: económica, social y medioambiental. A continuación, se detalla el informe con las acciones llevadas a cabo por nuestra compañía y con la expectativa de seguir evolucionando y mejorando.

Atentamente,


Jordi Miró
General Manager

DOGA S.A. - Autovía A-2, km. 583 - 08630 ABRERA - BARCELONA - (SPAIN)
Tel. +34 93 770 46 00 - Fax +34 93 770 23 52 - e-mail: doga@dog.es - www.doga.es



PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social):

DOGA, S.A.

Tipo de empresa

GRAN EMPRESA

Dirección

Autovía A-2, km. 583 Abrera 08630 Spain

Localidad

Abrera

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.doga.es>

Número total de empleados

843

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

48 - 240 millones €

INFORME DE PROGRESO 2020

Beneficios obtenidos detallados por país

Los beneficios consolidados del Grupo DOGA han ascendido en 2019 a 4,24 millones de euros. El Grupo no desglosa esta información fiscal por país al considerarla un dato estratégico.

Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos sobre beneficios pagados han ascendido a 1,60 millones de euros.

Subvenciones públicas

Se han recibido subvenciones de explotación por importe de 21.639 euros, recogidas en su totalidad en España.

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

DOGA cuenta con más de 60 años de experiencia en el desarrollo y producción de componentes de automoción. Con filiales en Italia, EE. UU., México, Brasil, China e India, vendemos nuestros productos en más de 70 países y operamos en múltiples mercados, incluyendo automóviles, vehículos industriales, autobuses, trenes, maquinaria agrícola y de construcción, embarcaciones y motocicletas.





PRODUCTOS

EQUIPOS LIMPIAPARABRISAS:

Hace más de 50 años que diseñamos y fabricamos equipos limpiaparabrisas para todo tipo de aplicaciones y, día a día, hemos incrementado nuestra experiencia hasta lograr un nivel de especialización que nos permite posicionarnos, a nivel mundial, como uno de los principales fabricantes de equipos limpiaparabrisas. Cada equipo es el resultado de un proyecto único que ha sido desarrollado específicamente para cada aplicación, logrando de este modo el máximo rendimiento del producto, así como, ofrecer el área de visibilidad exigida para cada cabina. También conocemos la importancia de producir series ajustadas a las necesidades reales y por ello nuestros clientes dan un gran valor a que nuestra producción tenga la capacidad de adaptarse por completo a pequeñas o medianas series.

EQUIPOS LAVAPARABRISAS

Nuestras instalaciones cuentan con la tecnología necesaria para diseñar y fabricar depósitos lavaparabrisas, así como una extensa gama de accesorios con los que se obtiene un producto totalmente preparado para los requerimientos de cada aplicación. Nuestro equipo técnico desarrolla los proyectos con el objetivo de obtener siempre la máxima eficiencia en su funcionamiento.

En DOGA nos consideramos especialistas en adaptar nuestros productos estándar a los requerimientos específicos de cada cliente para lograr una adaptación óptima en todo tipo de aplicaciones.

DEPÓSITOS PLÁSTICOS

En nuestras plantas de producción se diseña y fabrica una amplia variedad de depósitos de expansión, recuperadores, hidráulicos, de gasolina, de líquido de frenos y de aceite para montar como primer equipo o para recambio original. Gracias a la tecnología que disponemos en nuestras instalaciones, podemos ofrecer cualquier tipo de depósito

INFORME DE PROGRESO 2020

desarrollado a medida y fabricado por rotomoldeo, soplado o inyección, obteniendo diseños especiales que pueden completarse incorporando sensores de nivel electrónicos o mecánicos. Realizamos inserciones en un proceso totalmente mecanizado y siempre según las exigencias de nuestros clientes.

MOTORES DE CORRIENTE CONTÍNUA

Nuestra gama de motores, con o sin reductor, ha sido diseñada para poder ser adaptada a todo tipo de mecanismos y especialmente en montajes o elementos móviles en los que se precisa alimentación independiente o peso y dimensiones reducidas. También desarrollamos proyectos para una movilidad sostenible como motores de tracción eléctrica o motores-rueda para motocicletas y vehículos ligeros.

Nuestro objetivo es lograr que cada proyecto disponga del motor más adecuado y por ello podemos realizar a medida aquellos motores que así lo requieran con el objetivo de lograr siempre un mejor resultado.

- MOTORES Desde 2.5 hasta 1.500 W en 12, 24 y hasta 72 V
- MOTORES CON REDUCTOR Con reductores sin fin corona ratios desde 12 hasta 81:1 Con reductores planetarios de ratios desde 4 hasta 308:1
- MOTORES DE TRACCIÓN DE ROTOR EXTERIOR Desde 2 hasta 8 kW en 48 y 72 V.
- MOTORES ELECTRÓNICOS

OTROS PRODUCTOS DE SOPLADO

DOGA proporciona soluciones a medida de conductos de aire de plástico soplado.

ELEVALUNAS ELÉCTRICAS

En DOGA desarrollamos elevalunas eléctricas para autobuses y autocares, maquinaria agrícola y de construcción, vehículos eléctricos y microcoches.

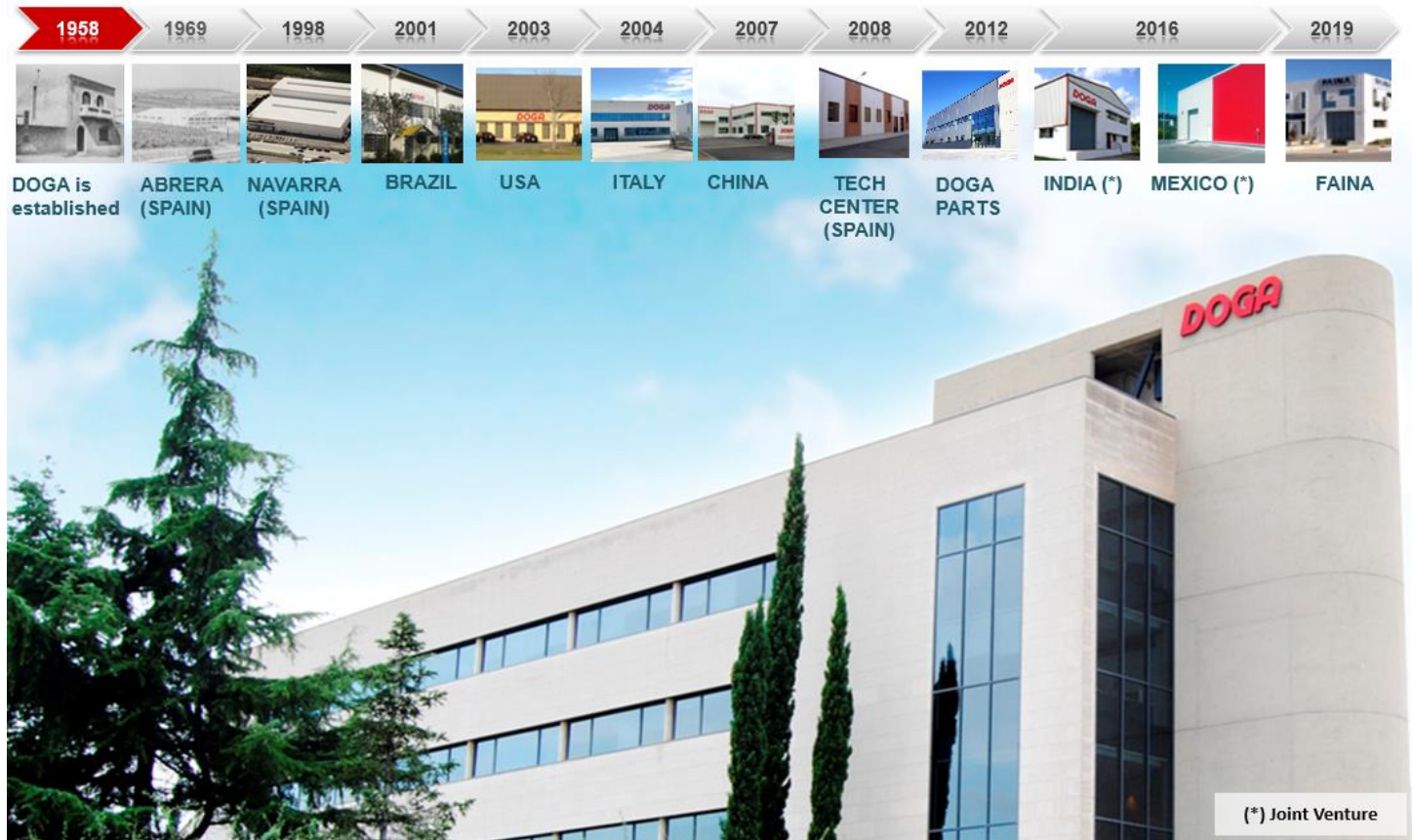
Pequeñas y medianas series. Carrera máxima hasta 650 mm.

ESTAMPACIÓN

DOGA es una empresa dedicada al desarrollo, industrialización y fabricación de componentes metálicos de estampación y conjuntos ensamblados, que da servicio principalmente a los sectores de automoción y línea blanca. Fabricamos más de 55 millones de piezas al año, con una amplia gama de tecnologías productivas, tales como progresivas, transfer, corte fino, soldadura robotizada por puntos, por CO2 y ensamblado de conjuntos. Desde sus inicios, DOGA ha acumulado un elevado know-how en el uso de diferentes tipos de materiales (acero, inoxidable, aluminio, compuestos y materiales de muy alto límite elástico) para asesorar a sus clientes en el uso más apropiado de los mismos. Disponemos de un equipo experimentado de ingeniería y especialistas en matricería, que lideran exitosamente todas las etapas desde el diseño hasta la puesta en marcha de los troqueles, logrando dar así un servicio ágil y fiable a nuestros clientes. Estos equipos elevalunas están especialmente indicados para cada aplicación, optimizando espacio y resultados con el fin de ofrecer un diseño compacto y funcional.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, Italia, China, India, Estados Unidos de América, Brasil, México, Marruecos



Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

La actividad empresarial de DOGA se inició en 1958 en Barcelona. Inicialmente nuestra actividad se dedicó a la fabricación de equipos limpiaparabrisas para añadir posteriormente la actividad de motores de corriente continua (para automoción y/o industria) y la actividad de estampación de conjuntos soldados.

- 1958 Casa-Torre situada en la calle Alella 8 de Barcelona donde DOGA empezó su actividad. Al inicio el nombre de la compañía era FAINA y la marca de los productos C&G.
- 1961 Comercial DOGA comercializa los productos C&G desde un local-tienda situado en la calle Travesera de Gracia nº173 de Barcelona. Éste también fue una tienda de accesorios, recambios y juguetes. Se cerró en Julio de 1979.
- 1962 Edificio de nueve plantas construido en la misma calle Alella nº8. Con el fin de no parar la actividad fabril se edificó en dos fases, primero la parte posterior respetando la casa-torre y luego la correspondiente fachada. Superficie total 770m².
- 1969 Primera fase de 2.300m² en el solar actual de Abrera. El polígono industrial todavía no existía. Las vides y melocotoneros rodeaban las instalaciones. La carretera N II mantenía su antiguo trazado.

INFORME DE PROGRESO 2020

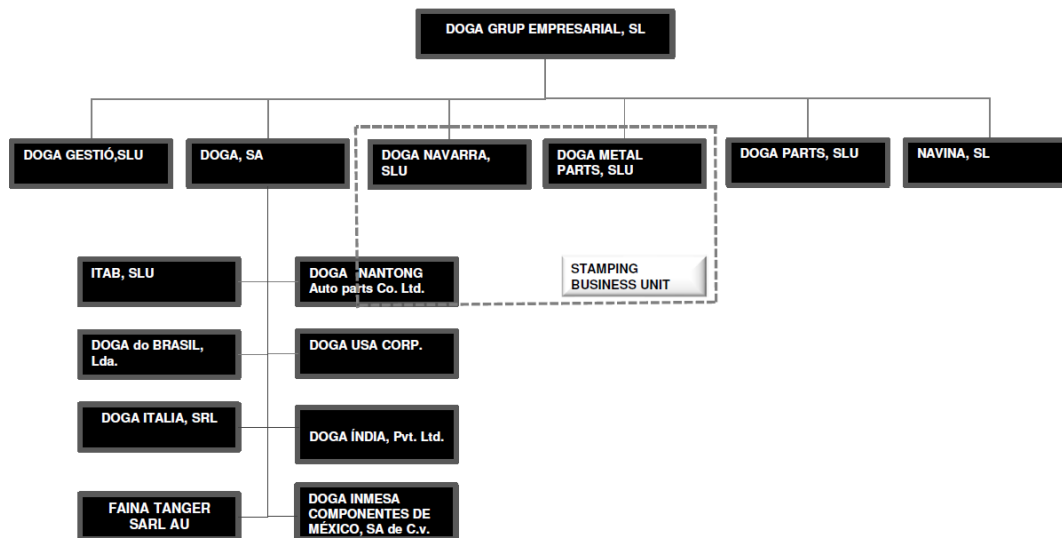
- 1977 Segunda fase en Abrera. Continuación de las naves existentes edificadas 8 años atrás y construcción de dos naves adicionales totalizando 7.100m2 disponibles.
- 1990 Tercera fase en Abrera. Construcción de 5.050 m2 adicionales destinados a la planta de estampación y soldadura.
- 1998 Construcción de la planta de Estampación en Navarra.
- 2001 DOGA do Brasil. Creación de la primera filial productiva y comercial de DOGA en el continente americano. Ampliación de la planta de estampación. DOGA dispone de una superficie total, edificada, de 17.000 m2.
- 2003 DOGA USA. Ampliación y refuerzo de la presencia de DOGA en el continente americano con la creación de una nueva filial para distribución de la gama de productos.
- 2004 DOGA Italia. Constitución de una nueva filial donde se centraliza toda la producción de lavaparabrisas. Ampliación de las familias de productos, añadiendo electroventiladores y depósitos de expansión y depósitos para líquidos de freno.
- 2007 DOGA Nantong. Continuando con su política de expansión, se procede a la apertura de una nueva filial en China, centrada en la fabricación de escobillas y sistemas limpiaparabrisas para autocares.
- 2008 DOGA inaugura el CENTRO TÈCNICO, lugar de trabajo para toda la sección de Ingeniería y R+D.
- 2012 Creación de DOGA PARTS, división Aftermarket.
- 2016 Creación de Joint Venture, DOGA India y DOGA México
- 2019 FAINA. Planta productiva ubicada en Tánger (Marruecos).

El Grupo DOGA está constituido por un conjunto de empresas según se detalla en el organigrama. El Headquarter de DOGA se encuentra en Abrera (Barcelona) y sus actividades se desarrollan tanto en Abrera como las diferentes filiales tanto a nivel nacional como internacional.

DOGA

DOGA GRUP COMPANIES CHART

January 2020



[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

El modelo de Gestión de Riesgos del Grupo identifica los posibles riesgos de todas las actividades del Grupo en los diferentes niveles de la organización, y tiene como fin último proporcionar una razonable seguridad en la consecución de objetivos, ya sean estratégicos, operacionales, de cumplimiento o de información.

El Comité de Dirección es el encargado de determinar las políticas para identificar, prevenir y gestionar los riesgos principales inherentes a la actividad. Promueve y apoya un firme compromiso con la prevención y gestión de los riesgos, lo que se traduce en las numerosas políticas implementadas para garantizar la satisfacción de todos los grupos de interés.

De acuerdo con el análisis efectuado por el Comité de Dirección, los grupos de interés de DOGA, así como los riesgos asociados a los mismos son:

- Empleados:
 - Equipo humano: debido al ritmo de crecimiento del Grupo es imprescindible atraer y retener talento que soporte el ritmo de evolución del negocio con el objetivo de seguir manteniendo tanto la calidad del servicio como la satisfacción del cliente. Para ello la compañía establece colaboraciones con diferentes universidades con contrataciones para recién titulados y se establecen planes de formación anuales generales y personalizados para el personal clave (Talent Box).
 - Seguridad y salud de las personas: se están llevando a cabo diversas iniciativas para promocionar un estilo de vida más saludable (Doga Salud) y diferentes formaciones con el objetivo de prevenir tanto problemas de salud como de seguridad laboral.

- Clientes:
 - Problemas de diseño: debido a la importancia de satisfacer al cliente existe un control y seguimiento en relación con los problemas que puedan surgir en cuestiones de calidad y seguridad de los productos, pues en el caso de incidencias los costes derivados de estas deficiencias podrían ser significativos. Para ello se realiza un seguimiento constante.

- Sociedad:
 - Tecnologías disruptivas: debido a los cambios en las tendencias del mercado hay que estar preparado para adaptarse a la aparición de nuevas tecnologías disruptivas (p.e. vehículos eléctricos, conducción autónoma, industria 4.0).

- Cadena de suministros
 - Solvencia de proveedores: la Compañía trabaja con una gran diversificación de pequeños proveedores sobre los que debe tener un mayor control en relación con su solvencia, pues ante un problema de abastecimiento la cadena de suministros se vería afectada.

- Administraciones Públicas
 - Impuestos a la importación: los cambios normativos en relación con los impuestos de importación de los distintos países en los que opera el Grupo pueden perjudicar a la competitividad del Grupo.

INFORME DE PROGRESO 2020

- Tipos de cambio: las plantas productivas se encuentran en Europa y Asia mientras que las comerciales están establecidas en América, por lo que las fluctuaciones de tipo de cambio afectan a los márgenes obtenidos en las ventas, pues es difícil trasladar el efecto de estas variaciones al cliente.
- Medio Ambiente:
 - Con el objetivo de controlar todos los procesos para prevenir y minimizar los impactos ambientales detectados, además de los Manuales de Procedimientos, el Grupo realiza simulacros aleatorios y planes de emergencia para saber reaccionar en caso de incendios, vertidos accidentales, fugas de cloro o emisiones atmosféricas incontroladas (proceso de caucho, pintura, etc.). Para ello existen además kits de emergencia distribuidos estratégicamente por las fábricas en función del riesgo. El Grupo cuenta con manuales de gestión de productos químicos y gestión del almacén de residuos tanto peligrosos como no peligrosos. En cuanto a las provisiones ambientales, el Grupo no reconoce provisiones medioambientales para cada año.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Huella de carbono Plan Nacional de transición energética - dejar de usar combustibles fósiles (para el 2030).

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Los empleados del grupo DOGA pueden consultar en la Intranet de la compañía el plan de objetivos estratégicos trianual consensuado por el Comité de Dirección.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

En el Grupo DOGA existe un comité de dirección presidido por el Sr. Jordi Miró que ocupa la posición de Director General.

Las áreas que forman el Comité de Dirección son: Dirección de Administración & Finanzas, Dirección de Sales & Marketing, Dirección de Producto, Dirección Industrial, Dirección de Organización, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Filiales Internacionales.

Los responsables de cada una de las direcciones tiene poderes ejecutivos en cada una de sus áreas.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente, Administración, Comunidad/Sociedad Civil

INFORME DE PROGRESO 2020

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

De acuerdo al análisis de riesgos de DOGA Grup Empresarial.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

El informe de Progreso se publica en la Intranet de la empresa en la que tiene acceso todos los empleados del grupo DOGA, también se hace referencia en la web de DOGA y se publica en la web del Pacto Mundial de la ONU.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El informe aporta información de los países en las que DOGA tiene filiales sean productivas o comercializadoras: España, Italia, China, India, Estados Unidos, México, Brasil y Marruecos.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se han reunido los responsables de cada una de las áreas para definir el contenido para incluir en el Informe de Progreso.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

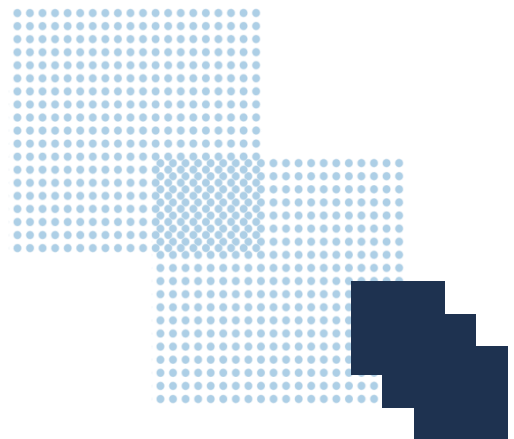
REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No



METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2020

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8

9

4

2

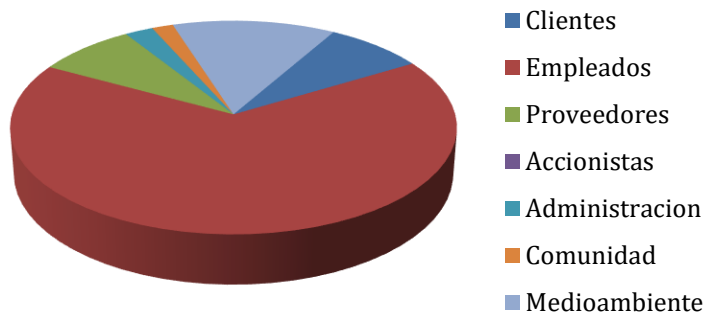
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

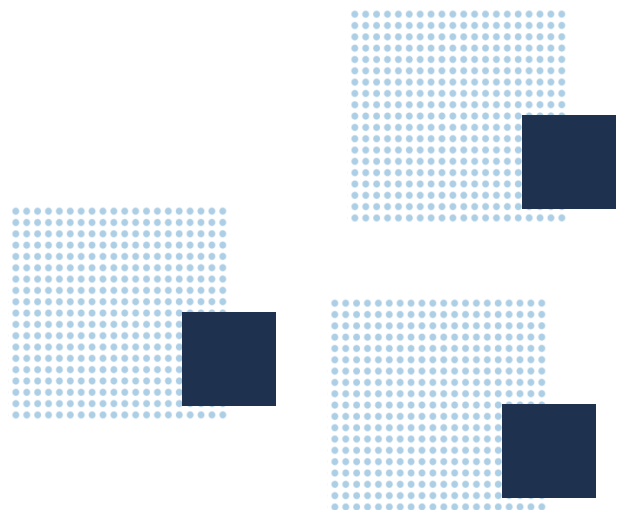
Elementos aplicados por grupos de interés





GRUPO DE INTERÉS

Clientes



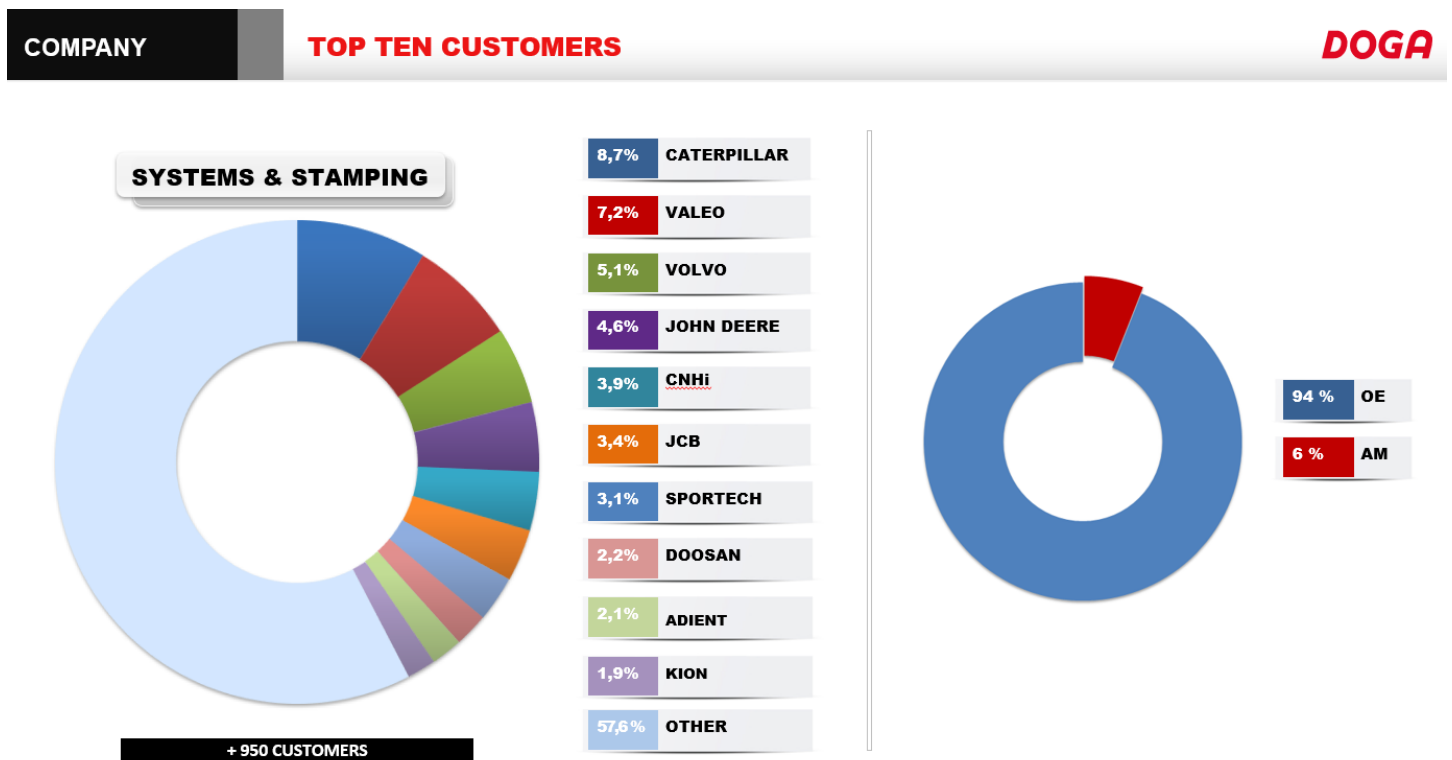
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

La estructura organizativa de DOGA está diseñada con el objetivo de mejorar los procesos productivos y aportar valor a los clientes. Los mercados principales a los que se dirige la actividad son vehículos industriales, maquinaria de agricultura y construcción, autobuses, camiones, trenes, barcos, motos y automóviles. En cuanto a los países principales a los que se dirigen las ventas del grupo se encuentran España, Alemania, EE. UU., Gran Bretaña, Francia y China, siendo más de 50 países los destinos a los que se dirige la actividad del Grupo DOGA. Como clientes contamos con los propios fabricantes de vehículos, tanto nacionales como internacionales, así como con proveedores de segundo nivel TIER2. Nuestros suministradores de materias primas y elementos para nuestras plantas productivas corresponden a los principales sectores, eléctrico-electrónico, metal y transformación de plástico, entre otros, todos ellos con una amplia experiencia en el sector.

Código Ético / Conducta - Política

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Documentos adjuntos: [Top 10 clientes.pptx](#)



INFORME DE PROGRESO 2020

Objetivos marcados para la temática

DOGA es una empresa multi-producto, por lo que tiene definida una Misión para cada una de sus líneas de producto:

- Sistema limpia & lavaparabrisas: ser líder global en sistemas limpia/lavaparabrisas para series pequeñas y medianas.
- Motores: dar soporte a los clientes con innovadoras soluciones para motores y motorreductores de C.C. hasta 48 volts. o Depósitos: ser líder global en innovadoras soluciones para depósitos plásticos y otras piezas plásticas sopladas para series pequeñas y medianas.
- Elevalunas: proporcionar soluciones a medida en elevalunas para series pequeñas y medianas.
- Productos complementarios: aumentar nuestro valor de producto ofreciendo productos complementarios como sistemas resortes neumáticos y espejos retrovisores.
- Estampación: ser partner global de nuestros clientes en desarrollo de proceso y fabricación de conjuntos estampados.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Debido a la importancia de satisfacer al cliente existe un control y seguimiento en relación con los problemas que puedan surgir en cuestiones de calidad y seguridad de los productos, pues en el caso de incidencias los costes derivados de estas deficiencias podrían ser significativos. Para ello se realiza un seguimiento constante en las diferentes áreas.

Código Ético / Conducta - Política

Política de Calidad - Política

Normativa Vigente - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Informe comercial - Herramienta de Seguimiento

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2020

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Número de incumplimientos referentes a la salud y seguridad del cliente - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Estar por debajo de 300 PPM's

Índice de satisfacción de cliente. Se calcula con las PPM con el número de reclamaciones y con el porcentaje de entregas a tiempo.

Por encima del 90% Costes de no calidad. Estos deben ser inferiores a 2.4% de la facturación total.



GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Cláusulas contractuales con los empleados

Desde Recursos Humanos de DOGA se trabaja bajo la premisa de que todo trabajador se sienta motivado e integrado dentro de la empresa, con el fin de potenciar la participación de éstos en el día a día de la empresa. Buscamos un espacio común de comunicación entre empresa, sindicatos y representantes de los trabajadores con el fin de que se alcancen mejoras en las condiciones de trabajo, así como la moderación de las relaciones dentro de la organización. Promovemos una resolución efectiva de aquellos problemas que puedan surgir con el objetivo de minimizar al máximo la incertidumbre y el ambiente laboral desfavorable.

Debido a nuestra presencia internacional con plantas en otros países, como China, Brasil, India, Italia, México, EE. UU. o Marruecos, DOGA respeta la legislación del país, habiendo en todos los casos un cumplimiento total de la normativa laboral.

El Grupo considera que el equipo humano es un activo estratégico, pues de su desempeño depende el éxito de la compañía. Por ello, la gestión del equipo humano, el respeto, la igualdad de oportunidades, su salud y su seguridad son labores prioritarias que se llevan a cabo mediante la ejecución de un Manual de Gestión Integral de acuerdo con su Política del Sistema de Gestión Integral.

Los objetivos principales en el área de recursos humanos son gestionar adecuadamente los recursos humanos de la organización mediante el desarrollo de actividades de selección de personal, acogida de nuevos empleados, formación, evaluación de la motivación y satisfacción de los empleados, prevención de riesgos laborales, seguridad industrial y comunicación interna.

En el Grupo DOGA la valoración de puestos de trabajo consta de 6 grupos profesionales que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios; por lo tanto, cada trabajador ha de ser asignado a un grupo profesional y a una determinada división funcional. El encuadramiento de los trabajadores y las trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional se realiza teniendo presentes los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

Los grupos profesionales son los indicados en los anexos de cada uno de los convenios, que incluye la parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones. El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se lleva a efecto por la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. El Grupo proporciona a sus empleados unas condiciones estables y de calidad, como demuestran los datos, siendo un 71% de los contratos indefinidos.

MODALIDAD DE CONTRATO	< DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	> de 50 AÑOS	TOTAL	%
Contrato Indefinido	26	365	203	594	71%
Contrato temporal	47	158	7	212	25%
Contrato a tiempo parcial	3	6	28	37	4%
TOTAL	76	529	238	843	

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Código Ético / Conducta - Política

Contrato de Trabajo - Política

Convenio Colectivo - Política

Política de RRHH - Política

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Promedio anual de contratos indefinidos - Indicador de Seguimiento

Promedio de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad, y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [DISTRIBUCION DE MODALIDADES DE CONTRATO.pdf](#)

Evaluación de desempeño a empleados/as

Debido a la importancia del equipo humano, en cada ejercicio se desarrolla un proceso entrevistas de desempeño y se realiza la matriz "Talent Box" con el objetivo de identificar el rendimiento y el potencial de cada empleado. Para ello, a través de las entrevistas de desempeño que realizan los managers con sus colaboradores y las entrevistas de Talent Box que realiza el departamento de RRHH con los managers y

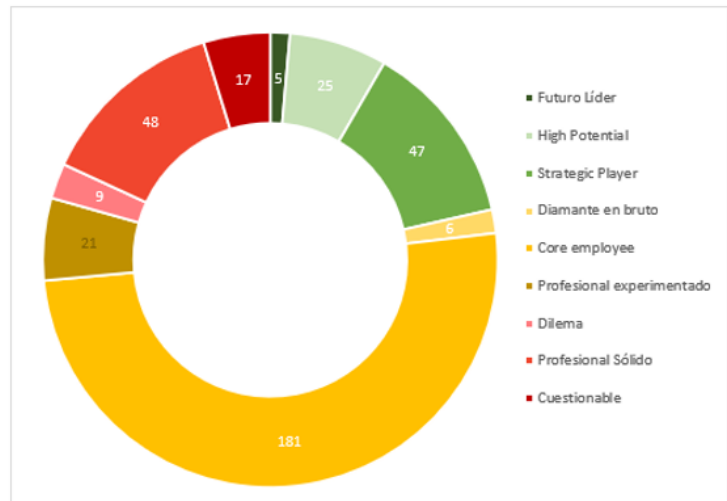
INFORME DE PROGRESO 2020

directores de cada área, se evalúa a una selección de más de 300 empleados de distintos departamentos y categorías profesionales, en las que se analizan las necesidades de cada puesto, las capacidades personales y el desempeño de su actividad. La finalidad es establecer planes de formación personalizados, promover promociones internas e incluso reorganizaciones en la estructura, todo ello con el objetivo de fomentar el desarrollo, tanto personal como profesional, e incentivar y mejorar las competencias del trabajador, lo cual se traduce en un empleo estable y de calidad promovido para retener a los mejores talentos.

MATRIZ TALENT BOX

CLASIFICACIÓN Y PORCENTAJES

Clasificación	Cantidad de Empleados	%
Futuro Líder	5	1,39
High Potential	25	6,96
Strategic Player	47	13,09
Diamante en bruto	6	1,67
Core employee	181	50,42
Profesional experimentado	21	5,85
Dilema	9	2,51
Profesional Sólido	48	13,37
Cuestionable	17	4,74
	359	100,00



Política de RRHH - Política

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Resultados de las encuestas de evaluación de desempeño - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [MATRIZ TALENT BOX.pptx](#)

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La mayor parte del absentismo se corresponde con enfermedades comunes del personal, por lo que desde la dirección de Empresa se promueve el proyecto EMPRESA SALUDABLE, mediante el cual se asume el compromiso de implantar, liderar y desarrollar un sistema de bienestar para todos los empleados.

Existe a disposición de los trabajadores un Plan de retribución flexible, mediante el cual se ponen a disposición de los trabajadores una serie de servicios, entre ellos seguros de salud.

La compañía mantiene un enfoque preventivo para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados: imparte formación a los trabajadores en consonancia con su centro de trabajo y con su actividad y controla la efectividad de las mejoras aplicadas.

La prevención de riesgos laborales se articula en torno al Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales de DOGA, cuyo objetivo es controlar los riesgos derivados de las condiciones de trabajo existentes, así como generar un entorno preventivo que permita la reducción o control de la accidentalidad. Este Manual se enmarca en la Política del Sistema de Gestión Integral, en la cual se establecen líneas de actuación para desarrollar una política de recursos humanos que garantice la competencia del personal mediante la formación, la sensibilización y la adquisición de la conciencia sobre la calidad, el medioambiente y la Seguridad y Salud en el trabajo.

Con el objetivo de reducir estos riesgos se ha implementado un programa de intercambio de información llamado e-coordina. El objetivo del mismo es dar cumplimiento a las obligaciones laborales y preventivas derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La aplicación vía web permite coordinar aquellas empresas concurrentes en nuestros centros de trabajo nacionales, así como a los trabajadores que desarrollan su actividad. Nuestro objetivo es simplificar y garantizar los trámites adecuados en materia de coordinación y prevención.

Indicadores de siniestralidad

	2019	
	Hombres	Mujeres
ACCIDENTES CON BAJA	16	7
ACCIDENTES SIN BAJA	19	3
ACCIDENTES IN ITINERE	1	1
RECAIDAS	0	0
INDICE FRECUENCIA	600,79	244,35
INDICE GRAVEDAD	26.453,43	8.632,60
INDICE INCIDENCIA	22,71	78,15
HORAS PERDIDAS ACCIDENTE	4.824,05	923,22
HORAS ABSENTISMO	32.971,40	21.252,21
PERSONAL DURANTE AÑO	372,00	199,00

INFORME DE PROGRESO 2020

Código Ético / Conducta - Política

Normativa Vigente - Política

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Índice de gravedad - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Indicadores de siniestralidad.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Accidentabilidad: Índice de frecuencia de accidentabilidad Índice de gravedad Índice de incidencia

Diversidad de la plantilla en la entidad

El Grupo considera que el equipo humano es un activo estratégico, pues de su desempeño depende el éxito de la compañía. Por ello, la gestión del equipo humano, el respeto, la igualdad de oportunidades, su salud y su seguridad son labores prioritarias que se llevan a cabo mediante la ejecución de un Manual de Gestión Integral de acuerdo con su Política del Sistema de Gestión Integral.

INFORME DE PROGRESO 2020

El equipo humano de DOGA está formado por 843 empleados de diversas nacionales que desarrollan su actividad a lo largo de todo el mundo. España es el país que cuenta con mayor número de empleados, con un 64% de la plantilla total del grupo, seguido de China.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS Y SEXO

PAÍS	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
España	352	186	538
China	100	95	195
Italia	27	37	64
EEUU	15	5	20
Brasil	10	3	13
India	6	0	6
México	5	2	7
TOTAL	515	328	843

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR TRAMO DE EDAD

	2019		
	Hombres	Mujeres	Total
< DE 30 AÑOS	53	24	77
ENTRE 30 - 50 AÑOS (ambos incluidos)	307	224	531
> de 50 AÑOS	155	80	235
TOTAL	515	328	843

Plan de Igualdad - Política

Código Ético / Conducta - Política

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Distribucion empleados pais y sexo.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Establecer sistemas neutros que eviten posibles sesgos en la incorporación, promoción, acceso a la formación dentro de DOGA. Definir acciones positivas que fomente la equidad y aumento del sexo menos representado en cada departamento u área funcional.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las leyes aplicables en cada país en el que opera, la compañía respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, manteniendo en todo momento el diálogo con los representantes de los trabajadores en las plantas europeas, pero también en aquellos países con menor tradición sindical. Así, las condiciones laborales son, como mínimos, las establecidas en cada convenio o legislación aplicable, estando, en algunos casos, mejoradas por otros acuerdos cerrados con la representación sindical de los trabajadores. Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Dentro de las instalaciones de las distintas plantas, hay ubicados diversos buzones de sugerencias para que cualquier persona pueda comunicarse con la empresa. El objetivo es promover la comunicación de cualquier tipo de incidencia o que cualquier trabajador pueda realizar una aportación personal.

% de empleados cubiertos por convenio colectivo en cada país:

PAÍS	%
España	80%
Italia	78%
Brasil	100%
EE.UU.	100%
China	78%
India	100%
México	100%

Convenio Colectivo - Política

Normativa Vigente - Política

Política de RRHH - Política

Código Ético / Conducta - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos - Acción / Proyecto

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Comité de trabajadores - Herramienta de Seguimiento

Balance del convenio colectivo - Herramienta de Seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [de empleados cubiertos por convenio colectivo en cada país.pdf](#)

Conciliación familiar y laboral

La organización del tiempo de trabajo responde en gran parte a la propia de una actividad industrial. Dentro de los grandes centros de producción, los turnos se encuentran divididos en tres grupos de ocho horas cada uno, en función de lo acordado con los representantes de los trabajadores, de manera que la actividad de las fábricas no se detiene por completo en ningún momento y hay siempre responsables de la seguridad y el buen funcionamiento de los procesos.

Absentismo y conciliación parental DOGA trabaja en el fomento de la conciliación personal y profesional de los empleados, de ahí que los periodos gestacionales, las bajas de maternidad y paternidad y los permisos de lactancia se respetan en base a sus condiciones estipuladas en la normativa, en base a las propias de los convenios colectivos pactadas y se facilita su aplicación en función de las necesidades del empleado, adecuando tanto los horarios como los turnos en caso de ser necesario. En cuanto a las cifras de absentismo, el Grupo considera en este concepto toda ausencia al trabajo, como pueden ser, entre otras, bajas por

INFORME DE PROGRESO 2020

enfermedad común o accidente laboral, visitas médicas, permisos de maternidad o paternidad, disfrute de días por enlace matrimonial, ausencias por estudios, defunción de familiar, citación judicial.

Conciliación personal y profesional de los empleados:

	2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de empleados que han tenido derecho a permiso parental	5	2	7
Número de empleados que se han acogido al permiso parental	5	2	7
Número de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental	5	2	7
Número de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	5	2	7

Cifras de absentismo totales:

	Hombres	Mujeres	% abs.
Horas de absentismo*	49.701,28	36.646,85	6,23%

* Entre el 70-80% del absentismo se debe a enfermedades comunes de los trabajadores

Convenio Colectivo - Política

Política de Conciliación - Política

Política de Igualdad - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2020

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Número de horas de absentismo - Indicador de Seguimiento

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Conciliación personal y profesional de los empleados.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Absentismo MOD total (Excluyendo Enfermedad) / Absentismo MOD total

Absentismo MOI total / Excluyendo Enfermedad) / Absentismo MOI total

Accidentabilidad: Índice de frecuencia de accidentabilidad, Índice de gravedad e Índice de incidencia

Rotación de personal

Oportunidades para jóvenes con talento

DOGA cree en las oportunidades para jóvenes con talento, es por eso por lo que colabora con diferentes centros educativos y Universidades para aproximar el talento joven a la empresa. Durante el año DOGA patrocina diferentes eventos en las Universidades como la presentación del fórmula student, colabora con proyectos de formación técnica como la formación de matricería, acoge diferentes estudiantes en prácticas tanto de ciclos formativos como universidades y asiste a eventos universitarios como los foros de empresa o colabora con el Enterprise challenge de la UPC / UPF.

Código Ético / Conducta - Política

Política de Contratación Responsable - Política

Política de RRHH - Política

Mentoring - Acción / Proyecto

Formación - Acción / Proyecto

Programa de becarios - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [colaboración universidades.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Colaborar con Universidades y centro educativos Miembro del área de formación y talento del CIAC

Formación al empleado/a

DOGA cree que el desarrollo de sus profesionales es una prioridad, por lo que cada año cuenta con un Plan de Formación Anual que se desarrolla teniendo en cuenta tanto formación obligatoria, como los cursos de seguridad y prevención de riesgos, como formación incentivada por la empresa y detectada en las entrevistas de desempeño, con el fin de mejorar las competencias personales de cada trabajador (clases de idiomas, cursos de liderazgo, comunicación y habilidades directivas, cursos sobre mejoras a aplicar en el proceso productivo, etc.).

Además, los responsables de recursos humanos hacen un seguimiento del cumplimiento de este Plan y evalúan la eficacia y eficiencia de las formaciones realizadas durante el ejercicio.

Horas de formación:

AÑO	HORAS FORMACIÓN		
	Hombres	Mujeres	Total
2019	5.726	3.339	9.065

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Política de RRHH - Política

Formación - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Horas de formacion.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Cumplimiento del plan de formación.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

DOGA tiene en cuenta cualquier efecto que su actividad pueda tener en el entorno, motivo por el que mantiene un compromiso pleno con la protección y el aprovechamiento eficiente de los recursos naturales. El Grupo aborda su compromiso medioambiental manteniendo un enfoque preventivo y trabajando por minimizar los impactos negativos que pudieran tener su actividad de fabricación y distribución de componentes para la industria de la automoción.



Código Ético / Conducta - Política

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Política de Reciclaje - Política

Política de Reducción de Consumo - Política

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Documentos adjuntos: [M-02.002-DAB sensibilización al Sistema de gestión Ambiental.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Eficacia de recursos: DOGA diseña sus productos y procesos de tal modo que la energía y materias primas son utilizadas de manera eficiente y que los productos residuales y de desecho son reducidos al mínimo en los ciclos de vida de los productos.
- Principio preventivo: apoya el principio preventivo evitando materiales y procesos que puedan plantear riesgos ambientales y peligros para la salud cuando existen alternativas disponibles.

INFORME DE PROGRESO 2020

- Actuación medioambiental: DOGA audita aperiódicamente sus plantas y las de sus proveedores, efectúa seguimiento e informa sobre su actuación medioambiental poniendo un particular énfasis en la evaluación de potenciales riesgos para los productos.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Desde su fundación en 1958, las empresas de DOGA gozan en todo el mundo de una elevada reputación de honradez corporativa. Nuestra actividad empresarial y profesional se basan en la integridad. Todas nuestras acciones y decisiones se realizan siguiendo la legislación vigente pero también, siguiendo nuestros valores corporativos, ejes sobre los que construimos nuestro futuro. Valores como la comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, creatividad e innovación, el trabajo en equipo, la negociación, flexibilidad y adaptación, la proactividad, las orientaciones al logro y al cliente. Estos definen lo que es DOGA y a todos sus trabajadores. Todo empleado debe poseer dichos valores, en mayor o menor medida dependiendo de la posición dentro de la empresa. Dentro de la Acogida, cuando un nuevo trabajador se incorpora, se explica la misión, los valores y el código de conducta con el objetivo de que éste los interiorice para así, también, hacer más fácil la transición a la empresa.

Código Ético / Conducta - Política

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [misión valores y código conducta.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Comprometer a nuestros empleados mediante formación periódica. Formar e informar a las nuevas incorporaciones de la misión, valores y código de conducta de la empresa.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

En el grupo DOGA se introducen políticas y programas contra la corrupción dentro de la empresa y en todas sus operaciones. Este principio se plasma en el Código de Conducta, el cual es de obligado cumplimiento para todos los empleados del grupo, sea cual sea su posición dentro de la organización. En él se fomentan la transparencia y la honestidad, evitando así el fraude.

A través del Código de Conducta DOGA se pone de manifiesto la responsabilidad de trabajadores y dirigentes de dar conocimiento cuando haya comportamientos no conformes con el mismo. Para ello, se ha habilitado una dirección de correo electrónico como canal de comunicación. Ningún empleado de DOGA aceptará ningún tipo de soborno ni colaboración en ninguna actividad sospechosa. Si esto se produjera, se actuaría de acuerdo

INFORME DE PROGRESO 2020

con la legislación vigente. También nuestros proveedores tienen acceso a nuestro Código de Conducta, para que así conozcan cuáles son nuestros principios, a través del portal de “Documentación de compras”. Además, DOGA tiene la certificación de honestidad en el pago de impuestos, certificado de la Administración Española.

Código de conducta (Anticorrupción):

La información sobre el no cumplimiento de este código puede ser enviada de manera anónima y confidencial a la Dirección General de Doga. Se establece un canal de comunicación a través del correo electrónico dpd@doga.es que lo recibe el Director de RRHH y el delegado de protección de datos. Aquellas personas que comuniquen infracciones de buena fe no serán sometidas a correctivo.

Este Código de conducta será aplicado de forma puntual y coherente. El incumplimiento de sus disposiciones puede derivar en acciones disciplinarias.

Código Ético / Conducta - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Doga code of conduct-SPANISH2revisado.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Obtener certificación de honestidad en el pago de impuestos, certificado de la Administración Española.

Igualdad de género

Atendiendo al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la compañía ha desarrollado un Plan de Igualdad, con la constitución previa de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, que se implantará y aplicará en todas las sociedades del grupo y en el que se establecen el compromiso y desarrollo de políticas en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la

INFORME DE PROGRESO 2020

actividad del Grupo, entre ellos la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo especialmente a la discriminación indirecta.

En la política de Responsabilidad Social Corporativa se establecen procedimientos y políticas cuya base para la contratación, asignación de los puestos, formación y promoción de los trabajadores de cualquier nivel sea por sus aptitudes, experiencia, cualificaciones y nunca por cuestiones de raza, sexo, religión ni cualquier otro aspecto discriminatorio. De tal manera, se promueve la diversidad laboral a todos los niveles y se aseguran las condiciones necesarias para un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los empleados del Grupo.

Código Ético / Conducta - Política

Convenio Colectivo - Política

Plan de Igualdad - Política

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos específicos de este Plan se basan en:

- Formar a toda la plantilla en sensibilización de género, y en especial, a las personas responsables de la toma de decisiones en los sistemas de gestión de personal (acceso, promoción, formación, etc).
 - Establecer sistemas neutros que eviten posibles sesgos en la incorporación, promoción, acceso a la formación, dentro de DOGA.
 - Velar por una política retributiva neutra y no discriminatoria. - Facilitar a la plantilla la adaptación de la vida laboral y personal, de acuerdo con lo establecido en la legislación actual.
 - Garantizar un uso del lenguaje inclusivo tanto en la comunicación interna como externa de DOGA - Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones sexistas, y donde se consideren, de forma diferenciada, las características biológicas y musculoesqueléticas de mujeres y hombres.
-

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

Dentro de su ámbito de influencia, DOGA apoya y respeta la protección de los derechos humanos internacionalmente proclamados. No se han registrado denuncias ni reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo. Tal y como se detalla en el Código de Conducta, DOGA emplea y trata a sus

INFORME DE PROGRESO 2020

empleados, clientes, proveedores y otros colaboradores sin discriminarlos por género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, afiliaciones, origen social o étnico. El comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales del Grupo y se regula en el Código de Conducta, aplicable a todos los profesionales. El Grupo respalda los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y resalta en el que se garantiza que no se realiza ninguna forma de trabajo forzado, obligatorio o infantil en cualquiera de las fases en las que participa la compañía. La edad mínima de empleo es la edad de terminación de la escuela obligatoria. El Grupo garantiza empleos y salarios dignos a trabajadores adultos, ayudando así a la erradicación del trabajo infantil en las familias de los trabajadores. Todas las empresas del Grupo DOGA respetan la legislación laboral vigente. En todos los procesos de contratación, se verifica la edad de cualquier trabajador. Además, no se colabora con ningún proveedor que no respete este principio.

Código Ético / Conducta - Política

Contrato de Trabajo - Política

Convenio Colectivo - Política

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Doga code of conduct-SPANISH2revisado.pdf](#)



GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Proveedores como aliados de RSE en la empresa

Los requisitos exigidos a los proveedores son acordes a su clasificación en función del producto o servicio ofertado, y en todo caso deben cumplir con los principios recogidos en el Manual del Proveedor. Entre estos destacan:

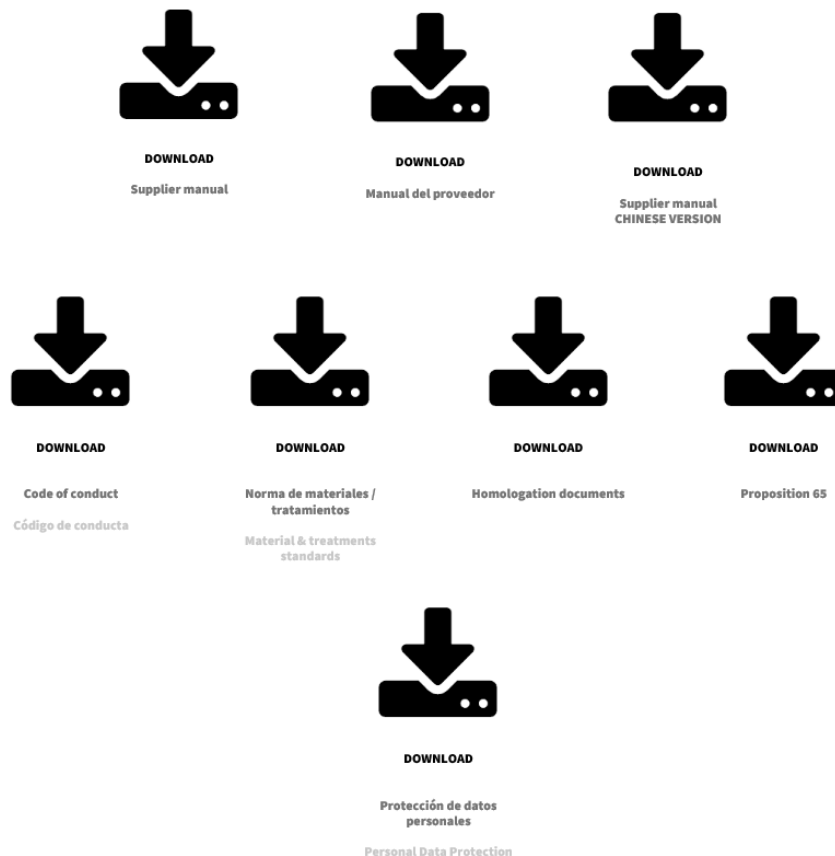
- Certificar su Sistema de Gestión de Calidad en base a la ISO 9001
- Homologaciones de sus productos
- Cumplir con la normativa concerniente a determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos
- Desarrollar actividades respetuosas con el medioambiente y disponer de la Licencia Medioambiental.

En ningún caso se colabora con ningún proveedor que no respete el principio de erradicación del trabajo infantil.

Además, dado que los proveedores del área de negocio del Grupo DOGA disponen de una amplia tradición en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Corporativa, hay un gran respeto por la legislación vigente en lo que a derechos humanos se refiere.

Durante el ejercicio 2019, las sociedades nacionales del grupo han iniciado relaciones con 36 nuevos proveedores, los cuales han sido sometidos en su totalidad a una evaluación de cumplimiento de los estándares tanto de calidad como sociales.

PURCHASING DOCUMENTS DOCUMENTACIÓN DE COMPRAS



Política de Compras - Política

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

La Responsabilidad Social Corporativa / Sustentabilidad (RSC) es un proceso para que las empresas integren la sustentabilidad social, de gobierno, ambiental y de la cadena de suministro en las operaciones y la estrategia corporativa. Se anima a los proveedores a seguir estas políticas y prácticas para contribuir a la calidad de vida tanto de los empleados como de las comunidades que podrían verse afectadas por las operaciones de la empresa.

El proveedor se compromete a:

- Desarrollar actividades respetuosas con el Medio Ambiente, así como buenas prácticas medioambientales.
 - Establecer políticas, objetivos y procedimientos adecuados para tal fin.
 - Definir acciones para certificar la empresa bajo el alcance de la ISO 14001.
 - Disponer de la Licencia Medioambiental o Permiso de Actividad.
-

Política de Compras - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

DOGA tiene presencia en tres continentes: Europa, América y Asia. Tanto clientes como proveedores disponen de una amplia tradición en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Corporativa y un gran respeto por la legislación vigente en lo que a derechos humanos se refiere. Nuestros proveedores de materias primas y componentes pertenecen a los principales sectores industriales como, por ejemplo, sector eléctrico-electrónico, metalúrgico y de transformación de plástico, entre otros. Todos ellos cuentan con una amplia experiencia industrial. Además, desde DOGA ponemos a disposición de nuestros proveedores un portal de Documentación de Compras con el objetivo de garantizar la calidad de nuestros productos, inclusive antes de su comercialización. En él, nuestros proveedores encuentran información sobre la normativa de materiales, la documentación de homologación y nuestro Código de Conducta. Nuestro objetivo es garantizar una correcta relación entre DOGA y sus proveedores.

Política de Compras - Política

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Manual de proveedores.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Evolución de los precios.

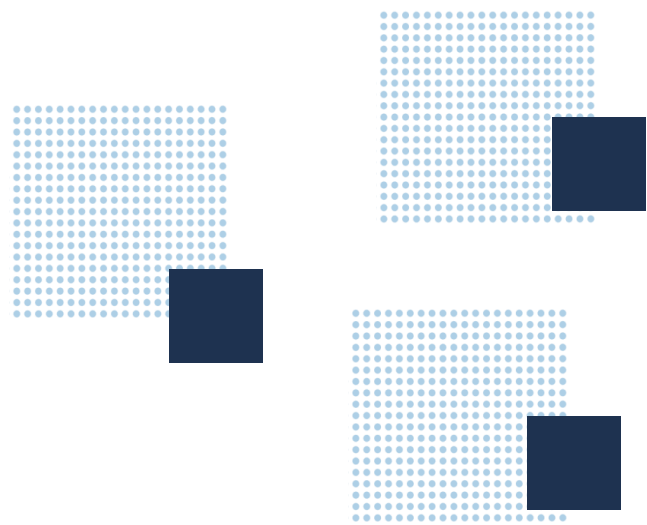
Evaluación trimestral de proveedores TOP > 90%

Auditorías a proveedores



GRUPO DE INTERÉS

Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas

En el Código de Conducta, de obligado cumplimiento para todos los empleados del grupo, sea cual sea su posición dentro de la organización, se encuentran plasmadas todas las políticas y programas contra la corrupción para llevar a cabo dentro de la empresa y en todas sus operaciones. En él se fomentan la honestidad y la transparencia, evitando así el fraude. Además, se controla que ningún empleado del Grupo acepte ningún soborno ni la colaboración en ninguna actividad sospechosa. Como ejemplos de compromiso se pueden citar el acuerdo de No Corrupción Clientes Renault / Volvo y la certificación de honestidad en el pago de los impuestos.

Por otra parte, todas las transferencias de dinero realizadas a empleados, proveedores, clientes o cualquier tercero, se llevan a cabo por personas autorizadas para ello y dentro de los límites de dicha autorización, mediante cheques o transferencia bancaria.

Código Ético / Conducta - Política

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

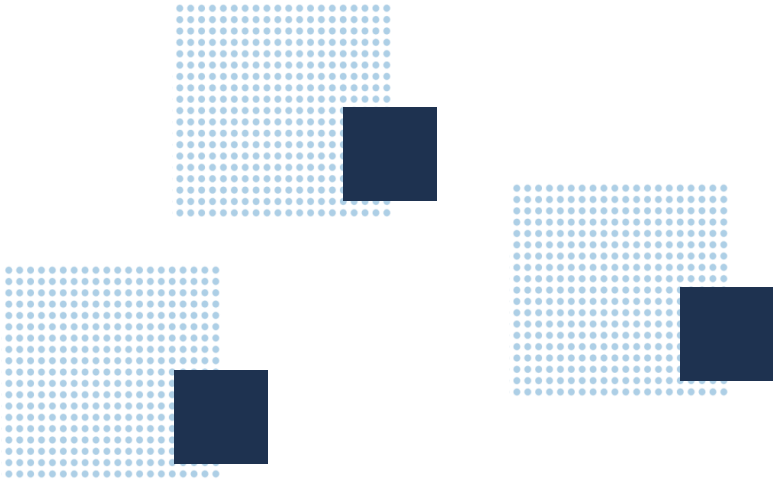
Objetivos marcados para la temática

No tener ninguna violación del código ético / de conducta.



GRUPO DE INTERÉS

Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

Se detallan a continuación las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones en las que participa y con las que colabora el Grupo DOGA:

- Associació Clúster de l'Automoció de Catalunya
- SERNAUTO - Unión Patronal Metalúrgica
- Institut Tècnic Català de la Soldadura
- Asociación Navarra de las empresas del metal
- AS CAT EMP CONS MOTL Y MA-ASCAMM
- Clúster para el avance de la tecnología de la moto
- Cámara Oficial de Comercio de España en China
- División Shanghai - Unione Industriale
- Sindipeças
- Sindicato Nacional de Componentes para vehículos
- Sindimetal
- Sindicato de Metalúrgica – Patronal
- Cruz Roja Española
- C.E.A.M. (Centre d'Estudis i Assessorament Metal.lurgic)
- Universitat Politècnica de Catalunya
- PIMEC
- ANMOPYC
- Cercle d'iniciatives empresarials d'Esparreguera CIEE
- Cambra de Barcelona
- AECOC
- AERCE Asociación Española de Profesionales de compras

Cabe mencionar algunas de las actividades realizadas por la compañía y que tienen repercusión en la sociedad:

- Colaboración con el Grado Universitario de Tecnologías Industriales y análisis económico impartido en las universidades Pompeu Fabra (UPF) y Politècnica de Catalunya (UPC).
- Participación en el Fórum de empresas de la EEBE-UPC y EPSEM, con el objetivo de establecer contactos entre los participantes.
- Patrocinador del Kart Academy: competición entre equipos de estudiantes de institutos de formación profesional con el objetivo de diseñar, construir y competir con un kart desarrollado por ellos mismos.
- Mercadillo navideño solidario artesanal, donde se recaudó dinero que fue destinado a la fundación EDUCO, para su programa de becas comedor para niños en riesgo de exclusión.
- Recogida de tapones de las botellas de plástico en pequeños contenedores para donarlos a organizaciones como SEUR, que ayuda a niños sin recursos a acceder a tratamientos médicos, les facilita aparatos ortopédicos y conciencia a la sociedad de realizar una acción social y humanitaria con el simple gesto de guardar tapones de plástico en lugar de tirarlos a la basura.

INFORME DE PROGRESO 2020

Código Ético / Conducta - Política

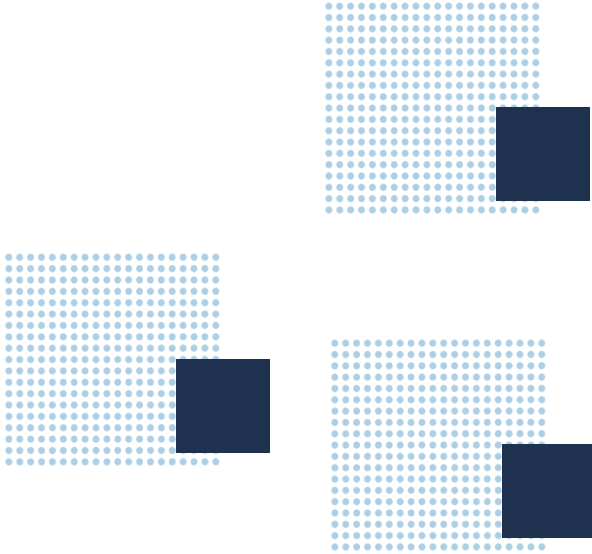
Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento



GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Medidas de economía circular

DOGA tiene en cuenta cualquier efecto que su actividad pueda tener en el entorno, motivo por el que mantiene un compromiso pleno con la protección y el aprovechamiento eficiente de los recursos naturales. El Grupo aborda su compromiso medioambiental manteniendo un enfoque preventivo y trabajando por minimizar los impactos negativos que pudieran tener su actividad de fabricación y distribución de componentes para la industria de la automoción.

El Grupo establece en su Código de Conducta diversos principios medioambientales:

- Eficacia de recursos: DOGA diseña sus productos y procesos de tal modo que la energía y materias primas son utilizadas de manera eficiente y que los productos residuales y de desecho son reducidos al mínimo en los ciclos de vida de los productos.
- Principio preventivo: apoya el principio preventivo evitando materiales y procesos que puedan plantear riesgos ambientales y peligros para la salud cuando existen alternativas disponibles.
- Actuación medioambiental: DOGA audita periódicamente sus plantas y las de sus proveedores, efectúa seguimiento e informa sobre su actuación medioambiental poniendo un particular énfasis en la evaluación de potenciales riesgos para los productos.

El firme compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible se refleja en la adhesión en marzo de 2015 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, promoviendo mejoras en los diez principios del pacto DOGA fabrica productos de bajo impacto ambiental, introduce medidas de eficiencia energética en sus procesos e instalaciones, utiliza de forma racional el agua y las materias primas, y lleva a cabo una gestión adecuada de los residuos.

Asimismo, cuenta con un Manual de Procedimientos de Control Operacional cuyo objetivo es definir las actividades para realizar el control operacional del Sistema de Gestión Ambiental mediante el seguimiento y gestión de los aspectos ambientales, a fin de reducir en lo posible el impacto ambiental, de las operaciones, actividades y servicios, sobre el entorno. Este Manual se centra en la gestión de emisiones a la atmósfera, gestión y control de aguas residuales, residuos de envases y ruidos, así como de residuos industriales y productos químicos.

Al mismo tiempo, también cuenta con un Manual de Procedimientos de Aspectos Ambientales cuyo objetivo es establecer la metodología de identificación, evaluación y registro de los aspectos ambientales, a lo largo de todo el ciclo de vida, que se puedan controlar o sobre aquellos que se pueda tener influencia, definiendo cuales son significativos, como base para definir los objetivos ambientales.

Con este propósito, fabrica productos de bajo impacto ambiental, introduce medidas de eficiencia energética en sus procesos e instalaciones, utiliza de forma racional el agua y las materias primas, y lleva a cabo una gestión adecuada de los residuos.

Asimismo, cuenta con un Manual de Procedimientos de Control Operacional cuyo objetivo es definir las actividades para realizar el control operacional del Sistema de Gestión Ambiental mediante el seguimiento y gestión de los aspectos ambientales, a fin de reducir en lo posible el impacto ambiental, de las operaciones, actividades y servicios, sobre el entorno. Este Manual se centra en la gestión de emisiones a la atmósfera, gestión y control de aguas residuales, residuos de envases y ruidos, así como de residuos industriales y productos químicos.

DOGA potencia la reciclabilidad de sus residuos buscando gestores capaces de dar un segundo uso a los mismos, creando empleo durante el proceso, cuidando el entorno y contaminando menos.

Se detallan a continuación los residuos industriales declarados en 2019 cuya recogida es realizada por gestores de residuos, donde priorizan su reciclado sobre su depósito en vertederos

Economía circular. Reciclabilidad de residuos

	CANTIDAD DE RESIDUOS	
	Tm (2019)	Tratamiento
Aceites brutos	6,38	Vertedero
Taladrina	5,88	Vertedero
Disolventes	0,05	Reciclaje
Envases con restos de sustancias químicas	14,58	Reciclaje
Material absorbente	39,21	Reciclaje
Gases en recipientes a presión	0,08	Reciclaje
Productos químicos	1,72	Vertedero
Residuos líquidos acuosos que contienen sustancias peligrosas	1,41	Vertedero
Aceite de motor/Aceites de mantenimiento	0,46	Reciclaje
Agua + CW32	0,00	Vertedero
Barros depuradora	4,25	Reciclaje
Desengrasante de baño	8,49	Vertedero
RESIDUOS INDUSTRIALES GESTIONADOS PELIGROSOS	82,44	
Residuos de plástico	13,22	Reciclaje
Residuos de tóner	100,09	Reciclaje
Residuos voluminosos	0,00	Reciclaje
Palets de madera	83,76	Reciclaje
Material informático/electrónico	0,61	Reciclaje
Papel y cartón	185,49	Reciclaje
Vidrio	0,29	Vertedero
Carbón	4,16	Reciclaje
Plásticos	25,33	Reciclaje
Mezcla de residuos municipales	50,43	Vertedero
Aluminio	213,68	Reciclaje
Chatarra	5.341,78	Reciclaje
Chapajo (materiales triturados de aparatos tecnológicos)	176,84	Reciclaje
Ferralla de acero	421,68	Reciclaje
Metales	53,00	Reciclaje
Otros desengrasantes	0,00	Vertedero
RESIDUOS INDUSTRIALES GESTIONADOS NO PELIGROSOS	6.670,32	

Política Ambiental - Política

Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto

Optimización del uso de recursos - Acción / Proyecto

Utilización de energías renovables - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Reciclabilidad de los envases y productos puestos en el mercado - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Economía circular.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Emisiones atmosféricas: puntuales, difusas y olores
- Vertidos al cauce público y/o alcantarillado
- Generación de residuos (especiales y no especiales)
- Contaminación de suelos
- Consumo de materias
- Consumo de recursos naturales: agua, energía eléctrica y combustibles fósiles.
- Emisión de ruidos y vibraciones

Consumo de la entidad

En DOGA trabajamos bajo la premisa de utilizar productos respetuosos con el medio ambiente y en la optimización de los procesos productivos para reducir al máximo las emisiones.

Las plantas del Grupo DOGA se encuentran certificadas mediante Sistema Gestión Ambiental ISO-14001.

DOGA cumple con las normativas internacionales sobre el uso de materiales REACH y RoHS y California State Proposition 65.

Diseñamos nuestros productos asegurando que los materiales utilizados no infrinjan estas normativas y, además, es un requerimiento que le solicitamos a nuestros proveedores. Desde Quality System se trabaja en un programa específico llamado "Programa medioambiental" cuyo objetivo es la mejora de los valores medioambientales, y donde participan diversos departamentos de las diferentes empresas del grupo.

DOGA		RELACION OBJETIVOS Y PROYECTOS DE MEJORA		2020	
FILIAL: DAB/DMP/ITAB-M/ ITAB-E/DNA/DIT		DEP / EDO: Gestión Ambiental / V. Miralles			FECHA: 28/02/2020
		OBJECTIVES AND IMPROVEMENT PROJECTS LIST			

OBJETIVOS ANEXO III						
N°	TÍTULO OBJETIVO/PROYECTO Objective/Project title	FECHA PREVISTA IMPLANTACIÓN Schedule	FILIAL AFECTADA Affected Subsidiary	ESTADO Status	% Consecución Objetivo/Proyecto	OBSERVACIONES Remarks
1	Reducir el consumo energético global en un 5%.	2020	GLOBAL	CLOSED	DNA -9% DAB-DMP 9,6% ITB-E -5,4% ITB-M -34,04	Para DNA se ha ponderado el consumo relativo a los días de fábrica abierta. Para DAB-DMP e ITB-E se ha mantenido el consumo relativo a las piezas producidas. Para ITB-M se ha modificado el relativo incluyendo Mecanizados.
2	Reducir 20% la generación de absorbentes contaminados en 2020 respecto a los valores de 2019	2020	DAB-DMP	CLOSED	DMP -61%	Valor relativo de generación de absorbentes contaminados relativo a piezas producidas.
3	Reducción envases vacíos contaminados	2020	DAB-DMP	CLOSED	No conseguido	Focalizado en DMP puesto que generó el 80% del residuo. No se ha conseguido sino que ha aumentado considerablemente.
4	Reducir el consumo de papel un 15 %	2018-2020	DIT	CLOSED	40,00%	terminado al final de 2020
5	Reducir 10% la generación de absorbentes contaminados en 2020 respecto a los valores de 2019	2020	DNA	CLOSED	DNA -13%	Parte de esta reducción se debe al menor número de días trabajados por cierre debido al ERTE planteado ante la situación del Covid. Por eso el dato se pondera contra los días de fábrica abierta.
6	Estudio para la reducción en la generación de envases contaminados	2022	ITAB-M	ON-GOING		
7						

Política Ambiental - Política

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Consumo de materias primas - Indicador de Seguimiento

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [14001.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

Reducir el consumo energético global un 5%

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

DOGA fabrica productos de bajo impacto ambiental, introduce medidas de eficiencia energética en sus procesos e instalaciones, utiliza de forma racional el agua y las materias primas, y lleva a cabo una gestión adecuada de los residuos. Asimismo, cuenta con un Manual de Procedimientos de Control Operacional cuyo objetivo es definir las actividades para realizar el control operacional del Sistema de Gestión Ambiental mediante el seguimiento y gestión de los aspectos ambientales, a fin de reducir en lo posible el impacto ambiental, de las operaciones, actividades y servicios, sobre el entorno.

Este Manual se centra en la gestión de emisiones a la atmósfera, gestión y control de aguas residuales, residuos de envases y ruidos, así como de residuos industriales y productos químicos.

Al mismo tiempo, también cuenta con un Manual de Procedimientos de Aspectos Ambientales cuyo objetivo es establecer la metodología de identificación, evaluación y registro de los aspectos ambientales, a lo largo de todo el ciclo de vida, que se puedan controlar o sobre aquellos que se pueda tener influencia, definiendo cuales son significativos, como base para definir los objetivos ambientales.

INFORME DE PROGRESO 2020

La actividad del Grupo lleva asociada un consumo intenso de agua, energía y diversas materias primas, de ahí que el fomento del ahorro energético sea uno de los puntos principales en su política medioambiental. En su política de Responsabilidad Social Corporativa se establecen como objetivos la reducción al máximo de residuos y desechos en los ciclos de vida de nuestros productos. Para ello nos basamos en el principio preventivo, evitando materiales y procesos que puedan producir riesgos ambientales y que supongan un riesgo para la salud cuando haya alternativas posibles. Además, se efectúa un seguimiento sobre la actuación medioambiental y se pone un énfasis particular en la evaluación de potenciales riesgos para los productos. Este compromiso medioambiental que tiene la compañía se ve reflejado en distintas iniciativas que se están llevando a cabo en los últimos años:

- Reutilización de la energía que se genera en la parada de las máquinas para su distribución a la red.
- Programación de las prensas para realizar un paro automático al cabo de una hora en desuso.
- Mezcla del aceite con un % aproximado del 85% de agua. Además, el aceite es canalizado por medio de tubos a través de la fábrica para asegurarse de no perder producto en transvases.
- Reducción en la actividad de stamping del ancho de las planchas para conseguir que se desperdicie la mínima cantidad posible (la cual se envía a chatarra).
- Implantación en las fábricas de máquinas dispensadoras de EPIs.
- Reducción del gramaje de papel al haber cambiado de proveedor. Ahora se genera menor cantidad de residuos de papel.
- Cambio de iluminación a leds de bajo consumo.
- Implantación de sensores de presencia en lavabos y vestuarios.
- Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos (motos, bicicletas, patinetes) para promover el desplazamiento ecológico.
- Sustitución de paneles por lucernarios más traslúcidos con el objetivo de aprovechar más la luz solar.
- Apagados automáticos de la climatización en los descansos de comida y finalización de la jornada.

Además, a principios del ejercicio 2019 se creó el Comité de Sostenibilidad, mediante el cual se pretende transmitir el compromiso del Grupo con la Sostenibilidad tanto a nivel social como a nivel medioambiental.

Los objetivos principales perseguidos son:

- Sensibilizar e incentivar a los trabajadores para conseguir una empresa sostenible.
- Recibir, dinamizar y generar propuestas relacionadas con la sostenibilidad desde los diferentes departamentos y filiales que forman el Grupo, analizarlas transversalmente, decidir las acciones a llevar a cabo y hacer seguimiento de éstas.
- Crear líneas de trabajo prioritarias en materia de sostenibilidad (actividades /Proyectos)
- Alinearse con los requisitos/políticas de sostenibilidad de nuestros clientes.
- Hacer partícipes a todas las partes interesadas (proveedores, entorno, empleados, etc.) de nuestro compromiso con la sostenibilidad.



Debido a su actividad industrial, la sociedad es gran consumidora de energía eléctrica y gas, la cual se produce casi en su totalidad en el exterior. Las fábricas y oficinas nacionales fueron sometidas a una auditoría energética realizada para dar cumplimiento al RD 56/2016, siguiendo la norma UNE-EN 16247, de la cual se tuvieron en cuenta las propuestas de mejora con el objetivo de mejorar la eficiencia energética. Disponemos

INFORME DE PROGRESO 2020

de certificados que garantizan que toda la energía eléctrica que consumen las plantas nacionales proviene de fuentes 100% renovables.

Consumos eléctricos / gas / agua

Consumos anuales de los principales recursos utilizados en la actividad del Grupo:

	2019
Consumo eléctrico (Kw/h)	9.374.614,00
Gas (Kw/h)	5.708.626,50
Agua (m3)	20.519,00

El 100% del suministro de agua procede de la red pública.

Atendiendo a la política de Responsabilidad Social Corporativa se trabaja bajo el objetivo de utilizar aquellas materias primas que son menos tóxicas, así como en la reutilización de materiales, tanto en la propia planta de fabricación como en oficinas.

En relación con las materias primas se fomenta la compra de materiales procedentes de procesos de reciclado, sobre todo acero y aluminio, que son los materiales de mayor uso en sus procesos industriales, y los cuales son adquiridos al 100% a proveedores externos.

En la planta de Italia se reutiliza el 100% del residuo plástico derivado de la producción en el propio proceso productivo, optimizando de esta manera los consumos.

MATERIAS PRIMAS

	2019 (kg)
Caucho	101.505,00
Latón	1.418,00
Cobre	32.556,00
Nylon	96,84
Acero inoxidable	1.274.089,00
Aluminio	765.804,30
Bronce	0,00
Acero al carbono	10.345.260,95
Plásticos	202.246,00
Aditivos	1.015,00
TOTAL	12.723.991,09

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

Formación - Acción / Proyecto

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

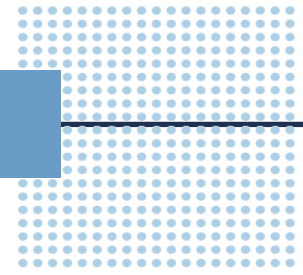
Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

Número de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [renovables.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

- Reducir el consumo energético global un 5%
- Reducir las emisiones atmosféricas de ITAB por foco
- Reducir el consumo de papel un 15%, el cual ya se ha reducido un 8,62% respecto a ejercicios anteriores.
- Reducción de la generación de absorbentes contaminados un 1%. Una de las acciones en este punto ha sido la reducción de guantes, los cuales han sido reducidos en un 15% respecto a años anteriores.
- Reducción de la generación de envases vacíos un 10%
- Reducción del consumo de gas un 1%



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Cláusulas contractuales con los empleados



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Evaluación de desempeño a empleados/as



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar,08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Diversidad de la plantilla en la entidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género,10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Oportunidades para jóvenes con talento



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



INFORME DE PROGRESO 2020

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 408, 409

Proveedores

Proveedores como aliados de RSE en la empresa



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Cientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Medidas de economía circular



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2020

