

The logo for NODRIZAtech, with 'NODRIZA' in black and 'tech' in pink. The background of the entire page is a grayscale photograph of several white flags on poles, each bearing the NODRIZAtech logo, flying in front of a modern building.

**NODRIZA**tech

technological corporate

# Informe de progreso

Responsabilidad Social Corporativa

# 2021

## Índice

Índice	<b>2</b>
Criterio 1. Contenidos generales	<b>4</b>
C1.1 Carta del Director General:	4
C1.2 Presentación de la organización	5
C1.3 ÉTICA E INTEGRIDAD	7
1.3.1 Cultura de empresa. Misión, visión y valores (GRI 102-16)	7
1.3.2 Estándares, reconocimientos, sellos y normas (GRI 102-16)	10
1.3.3 Principios, normas y procesos internos para conductas éticas (GRI 102-17)	10
X Mandamientos de NODRIZA tech	10
Manual de Bienvenida, libro de normas y Formación específica	11
Procesos internos	11
C1.4 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN	12
C1.4.1 Categorías profesionales y organización (GRI 102-18)	12
C1.4.2 Sistema de liderazgo (GRI 102-18)	13
Competencias de liderazgo:	13
Claves de nuestro liderazgo:	14
¿Qué buscamos en un líder?	14
C1.5 GRUPOS DE INTERÉS	15
C1.5.1 Identificación de nuestros GI (GRI 102-42)	15
C1.5.2 Grupos de interés clave (GRI 102-40)	15
C1.5.3 Análisis de expectativas y tratamiento de cada Partner (GRI 102-43)	16
C1.5.4 Temas y preocupaciones clave (GRI 102-44)	16
C1.6 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA	17
C1.6.1 Enfoque para la elaboración de la memoria (GRI 102-45/102-55)	17
C1.6.2 Elaboración de la memoria para el periodo 2020-2021 (GRI 102-45/102-55)	18
C1.7 Plan estratégico de RSC	18
Extracto del plan estratégico de RSC 2021	20
Criterio 2. Clientes	<b>21</b>
C2.1 Enfoque global (GRI G4-4, G4-8)	21
C2.2 Innovación en productos y servicios (G4)	22
C2.3 Calidad en el servicio (GRI - 417)	23
C2.4 Transparencia informativa de los productos y servicios	24
Criterio 3. Personas	<b>25</b>
C3.1 Satisfacción de las personas empleadas	25
C3.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN (GRI 405)	27
C3.3 Conciliación vida personal y profesional (GRI 4)	29
C4. Formación y fomento de la empleabilidad (GRI 404)	30

C3.5 Seguridad y salud (GRI 403)	32
<b>Criterio 4. Proveedores</b>	<b>34</b>
C4.1 Compras responsables (GRI 204)	34
C4.2 Clasificación de proveedores y partners (GRI 308 GRI 414)	35
C4.3 Interacción con proveedores	36
<b>Criterio 5. Social</b>	<b>38</b>
C5.1 Impacto social (GRI 401, GRI 412)	38
Plan de comunicación y satisfacción interna	38
Departamento de satisfacción interna y beneficios sociales GRI 401	38
Ruta de bienvenida y libro de normas	39
Prevención de riesgos laborales	39
Encuestas de Satisfacción interna	39
Reuniones periódicas para identificar las necesidades de los trabajadores	39
Grupos de enfoque, Foros, vídeos internos y correo interno	39
No conformidades internas / Sugerencias	40
C5.2 Alineación proyectos sociales con la estrategia	40
Plan de RSC Social (GRI 4113)	40
Indicadores GRI 413	44
C5.3 Transparencia con el entorno	45
C5.3.1 Requisitos legales y cumplimiento de la normativa (GRI 417)	45
C5.4 Canales de comunicación (G4)	46
<b>Criterio 6. Medioambiental</b>	<b>49</b>
C6.1 Impacto ambiental (GRI 301/303, GRI 306)	50
Ahorro y eficiencia energética gracias a nuestros productos	50
ISO 14001: Gestión medioambiental y desarrollo sostenible	50
Considerar, evaluar y reducir el impacto medioambiental de NODRIZA tech	50
Concienciación sobre el Medio Ambiente y su preservación	50
C6.2 Estrategia frente al cambio climático (GRI 305)	52
C6.3 Gestión ambiental	54
C6.4 Comunicación ambiental (G4)	55

## **Criterio 1. Contenidos generales**

### **C1.1 Carta del Director General:**

A nuestras partes interesadas,

Nuestro lema principal es muy claro: hemos venido de propio a transformar el mundo. Creemos que en equipo, seremos los impulsores del cambio al apostar por una empresa donde todos nos comprometemos con un impacto positivo en nuestro entorno. Por eso, la Responsabilidad Social Corporativa es una parte fundamental de nuestro ADN y, por supuesto, de nuestra cultura de empresa, políticas, procedimientos y estrategias.

Asimismo, me complace confirmar que NODRIZA tech (Nodriza Tech Venture Builder S.L.) reafirmamos nuestro respaldo a una gestión responsable, sostenible y nuestro compromiso con los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los ODS.

Atentamente,



Pablo Sanagustín Sáenz  
Director General de NODRIZA tech

## C1.2 Presentación de la organización

A principios de 2007, Pablo Sanagustín, un joven de tan solo 24 años, creó en solitario Arelux Top Chemicals, una empresa basada en la venta por internet de materiales para la construcción.

Por aquel entonces, contaba únicamente con una nave de 200m<sup>2</sup> en la que él mismo desempeñaba todas las funciones.

En 2010, Pablo decidió diversificar la actividad de la empresa, creando una nueva división especializada en césped artificial que, con el paso del tiempo, se convertiría en uno de los pilares del grupo: TodoCESPED.

En 2014 y debido a la potente fuerza del departamento de marketing se decidió externalizar este servicio, creando así ONiUP. Esta marca se dedica a ayudar a las PYMES a anunciarse en internet mediante publicidad programática.

En 2015 decidimos aunar todas las marcas en el grupo empresarial Grupo Arelux.

En 2017 lanzamos al mercado una plataforma muy puntera e innovadora de publicidad online, ONiAd, que permite a todo tipo de empresas anunciarse en internet fácilmente con publicidad programática.

Si por algo nos caracterizamos en NODRIZA tech es por nuestro fuerte, sólido y paulatino crecimiento. Entre 2018 y 2019 lanzamos Doctor Property. Es una inmobiliaria online con un modelo de negocio único. Los vendedores pueden vender su casa con nosotros sin coste y agilizamos todas las gestiones; captamos compradores, enseñamos las viviendas de nuestros clientes y hacemos todos los trámites de compraventa.

En 2019, transformamos Grupo Arelux en NODRIZA tech, primer venture builder aragonés. También consolidamos dos nuevas líneas de negocio, La Vita Nails y SportUp bajo el paraguas de nuestro *corporate* tecnológico.

En 2020 cambiamos nuestra razón social por NODRIZA tech Venture Builder y lanzamos TUUP al mercado, una plataforma de recursos humanos que permite a las personas que se registran en ella desarrollarse profesionalmente en base a sus competencias. A las empresas, les permite encontrar candidatos cualificados y gestionar sus procesos de selección.

A finales de 2021, en diciembre, lanzamos al mercado Gourmet Rocket, una dark kitchen. Su primera marca es Bunga Burger de hamburguesas a domicilio.



Actualmente NODRIZA tech lo componen más de 3.000m2 de instalaciones que albergan las marcas Arelux Top Chemicals, TodoCESPED, ONiUP, ONiAd, Doctor Property, TUUP y Gourmet Rocket (Bunga Burger).

### Presentación de la organización (GRI 1-13)

- NODRIZA tech Venture Builder SL, Sociedad Limitada.
- Avenida del Rosario 8, 50410, Cuarte de Huerva, Zaragoza
- Mercado internacional.
- No hay cambios significativos en la elaboración del informe, novedades explicadas a lo largo de la memoria.
- Gestión del riesgo según modelo EFQM de excelencia e ISO 9001.
- Somos firmantes del Pacto Mundial
- Colaboramos con varias asociaciones: Asociación de Jóvenes Empresarios de Aragón, Asociación de Franquiciadores de Aragón, ADEA, Cámara de Comercio...
- Desplegamos la información del equipo en el C1.4.1 y a lo largo de la memoria.

## C1.3 ÉTICA E INTEGRIDAD

### 1.3.1 Cultura de empresa. Misión, visión y valores (GRI 102-16)

Que tanto organización como personas compartamos la cultura empresarial es un aspecto clave para nosotros. Por ello hacemos mucho hincapié tanto en el momento de contratar personas para el equipo como cuando ya se integran en la empresa.

De hecho, en NODRIZA tech hemos desarrollado nuestro “Libro de las personas”, un documento que recoge:

- **Competencias core transversales** (rasmia, intraemprendimiento, astucia, ética, organización, adaptación al cambio y autoformación) a todas las personas del equipo.
- **Competencias de cultura de empresa** (nuestras metodologías propias: 4E (Eficacia, Eficiencia, Excelencia y Espectacular), Lean, Pulpo IMI, Smart Decisión, SC12 (son aprendizajes. Sentido Común 1 y Sentido Común 2).
- **Competencias de liderazgo** (desarrollo de personas, dirección de personas, visión estratégica, capacidad de implementar la cultura de empresa...).

Es el manual que descifra el comportamiento de las personas en el entorno laboral: las personas son el eje central sobre el que gira todo en NODRIZA tech.

Con este documento ayudamos a nuestros equipos a mejorar día a día en su profesión y en la consecución de sus objetivos y sueños. En nuestra empresa cuidamos todos los pequeños detalles que son los que más tarde marcan las grandes diferencias.

Gracias al Libro de las personas podemos:

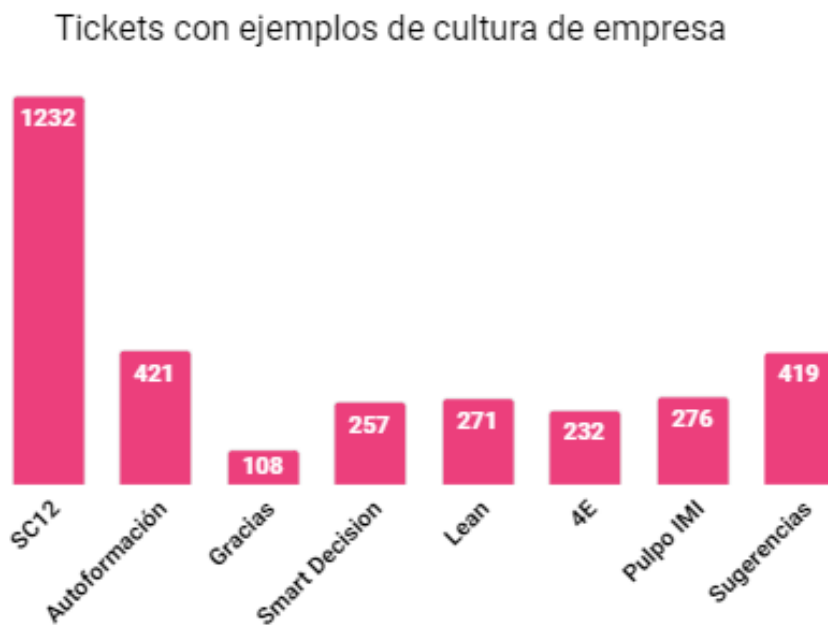
- Seleccionar el mejor talento para nuestros equipos.
- Establecer los guiones oportunos para realizar las entrevistas laborales con el nivel de excelencia esperado.
- Conocer y potenciar las habilidades transversales de las personas del equipo.

- Aumentar la inteligencia emocional y adquirir nuevas herramientas para trabajar con personas.

Con el cumplimiento de la cultura de empresa todos tenemos el mismo enfoque ético y profesional, alineamos empresa y personas desde el principio. Mantenemos nuestro foco en la excelencia, el crecimiento sostenible y la responsabilidad social corporativa.

Todas nuestras competencias core y de cultura de empresa se trabajan además con nuestro sistema de tickets en Freshdesk. En la siguiente gráfica podemos ver las evidencias claras que demuestran los esfuerzos del equipo en potenciar la cultura NODRIZER.

Tickets de cultura de empresa puestos por el equipo en 2021:





# MISIÓN

*¿Cuál es nuestra razón de ser? ¿Por qué estamos aquí?*

Democratizar los mejores productos del mercado y venderlos a los precios más bajos, con el máximo valor añadido y en el menor tiempo posible. *“Bueno, bonito, barato y ya.”*



# VISIÓN

*¿Dónde queremos llegar? ¿Cómo queremos ser a largo plazo?*



Nos esforzamos por ser la empresa en la que más felices trabajan las personas y donde todo el equipo disfruta de su trabajo cada día.

En la que desarrollamos cada tarea y acción de manera **Efcaz, Eficiente, Excelente y Espectacular** y siempre respetamos al máximo nuestro entorno social y medioambiental.

La empresa que recomiendan todos nuestros clientes y grupos de interés.

# VALORES

*¿Cómo lo hacemos? ¿Cuál es nuestra forma de conseguirlo?*

Somos una empresa en la que **todos remamos en la misma dirección**, como si no hubiera un mañana. Con rasmia, con ilusión y con ganas de crecer como personas, como profesionales y como equipo.

Con talento, con maña y con picardía, siempre con una sonrisa en la boca y respetando tanto a los demás como a lo que nos rodea. Sin pisar a nadie.



### **1.3.2 Estándares, reconocimientos, sellos y normas (GRI 102-16)**

- ISO 9001
- ISO 14001
- Firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas (desde 2017)
- Miembros Comunidad Por el Clima
- Premio Nacional Joven Empresario: Accésit RSC (2015)
- Sello a la Responsabilidad Social de Aragón (2017, 2018, 2019, 2020, 2021)
- Sello a la Responsabilidad Social + (2019, 2020, 2021)
- Finalistas al Premio Pilot de Excelencia Logística (2018)
- Finalistas al Premio de Excelencia Empresarial (2018)
- Sello de Bronce a la Excelencia Empresarial (2019)
- Finalistas al Premio Mejor Gestión RRHH de ADEA (2019)
- Finalistas a la Mejor Gestión de RRHH de ADEA (2020)
- Finalistas al Premio Mejor Gestión de Marketing de ADEA (2020)
- ONiAd elegida como una de 300 startups más relevantes del mundo (2020)
- Finalistas al Premio de Excelencia Empresarial (2021)
- ONiAd finalista Tech & Programmatic Awards de Skiller Academy (2021)
- Finalistas a Mejor Emprendedor de ADEA (2021)
- NODRIZA tech, premio a la Digitalización por Cámara de Comercio España y Zaragoza, Banco Santander y Heraldo de Aragón (2021)

### **1.3.3 Principios, normas y procesos internos para conductas éticas (GRI 102-17)**

Contamos con nuestro Libro de las Personas, piedra angular del sistema de nuestra cultura de empresa y valores principales. Supeditado al mismo, contamos también con nuestros X Mandamientos NODRIZER (cualquier persona que trabaje en NODRIZA tech debe conocer y cumplir. Son los siguientes).

#### X Mandamientos de NODRIZA tech

1. Somos buenas personas con mucho flow: nos guía la ética en nuestras decisiones.
2. Mostramos empatía con nuestros compañeros. ¡Nuestro equipo, nuestra familia!
3. Crecemos sin pisar a nadie, siempre nos ayudamos unos a otros.
4. Nos comprometemos con los proyectos. Somos tozudos, cabezones y hacemos las cosas diferentes.
5. Damos lo mejor de nosotros mismos en cada tarea o proyecto. Buscamos las 4E.

6. Somos curiosos, creativos y algunos nos llaman locos. Crecemos en equipo y emprendemos en nuestros puestos.
7. Cumplimos los ODS: la responsabilidad social y medioambiental son nuestras señas de identidad.
8. Nos adaptamos al cambio y, si no hay cambio, lo generamos nosotros.
9. Nos mantenemos al día en nuestro sector, nos autoformamos para ser los mejores profesionales.
10. Cuidamos de nuestras instalaciones, son nuestra segunda casa.

### Manual de Bienvenida, libro de normas y Formación específica

Para todas las personas que se incorporan al equipo, el departamento de comunicación y satisfacción interna imparte una formación de onboarding centrada en nuestra cultura de empresa. Asimismo, contemplamos también toda la parte de RSC que se comunica de forma 100% transparente, proyectos, iniciativas... Y las normas éticas y comportamientos clave de nuestra organización, fundamentos que también se respaldan a través de nuestro modelo de liderazgo.

Disponemos de varios manuales donde se muestran los anteriormente mencionados:

- Libro de Normas
- Ruta de Bienvenida
- FI Nuevas incorporaciones
- FI DESARROLLAtech

### Procesos internos

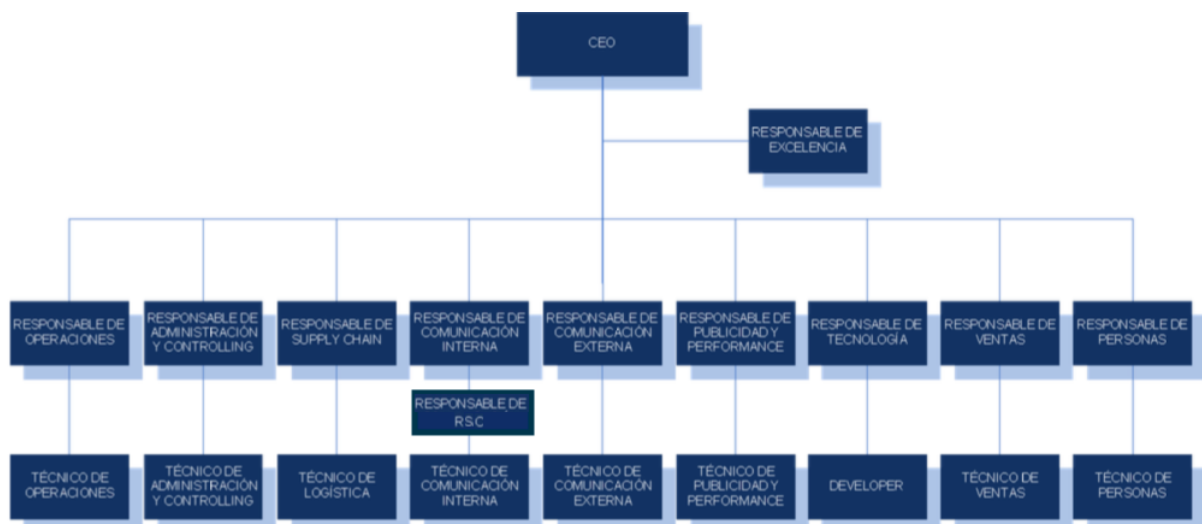
Los procesos internos para asegurar el cumplimiento de nuestros códigos éticos van desde el modelo de liderazgo, las evaluaciones de desempeño en base a competencias CORE de nuestra cultura de empresa, a las evidencias y al impulso de la cultura de empresa y vinculación a nuestros sistemas de gestión de incidencias a los que cualquier persona tiene acceso para hacer uso de los mismos si identificara su inadecuado cumplimiento.

## C1.4 GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

### C1.4.1 Categorías profesionales y organización (GRI 102-18)

- Grumete (personas en prácticas)
- Junior
- Profesional
- Responsable
- CEO
- Director General

Organigrama según modelo EFQM de excelencia empresarial NODRIZA tech:

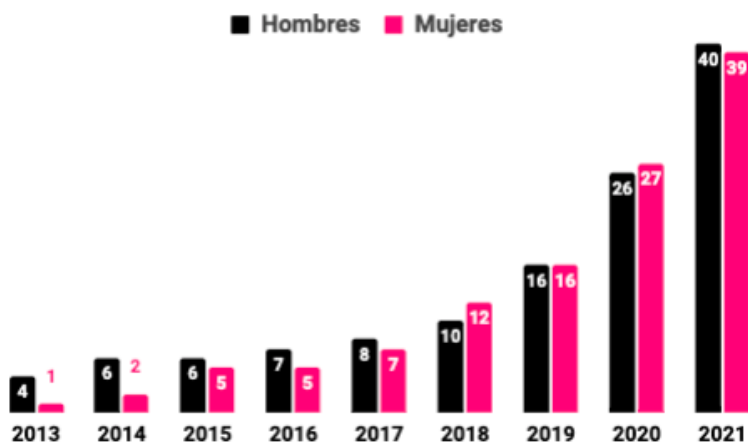


Estructura organizativa NODRIZA tech:

		Personas en NODRIZA tech por rango y género (GRI 405)								
Sexo	Rango	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombre	Profesional	1	-	-	1	1	1	2	9	15
	Responsable	3	2	-	-	-	1	4	1	1
Mujer	Profesional	1	1	1	-	-	5	2	10	15
	Responsable	-	-	2	-	2	-	2	1	-

Evolución de las personas de NODRIZA tech por género:

**Evolución de las personas de NODRIZA tech por género**



#### **C1.4.2 Sistema de liderazgo (GRI 102-18)**

En todas las empresas que componemos NODRIZA tech practicamos el liderazgo participativo y transformacional. Tenemos un proyecto propio: DESARROLLAtech, con el que apoyamos y consolidamos nuestro sistema de liderazgo, especialmente entre los líderes más jóvenes. Tenemos agrupaciones de liderazgo en los siguientes niveles:

- CEOs
- Líderesgrowth
- DESARROLLAtech
- Grumetesgrowht (línea futura de desarrollo)

Cada departamento tiene un líder, que es el nexo de unión entre las personas y gerencia, de manera que todos los miembros estamos actualizados sobre lo que ocurre en la empresa.

#### Competencias de liderazgo:

- Desarrollo de personas
- Dirección de personas
- Capacidad de implementar la cultura de empresa
- Toma de decisiones
- Visión global y sistemática
- Planificación estratégica

Los líderes son evaluados en sus evaluaciones de desempeño en base a estos criterios por sus CEOs o responsables, así como evaluados por parte de los equipos en las encuestas de satisfacción interna.

### Claves de nuestro liderazgo:

- **Motivación:** los líderes animan a los miembros de su área para que demos nuestra opinión, ideas, nuevas propuestas, iniciativas y colaboremos activamente en pro de la organización. Todos aportamos.
- **Coherencia:** los líderes construyen con la opinión recogida de todos y tienen la responsabilidad de tomar las últimas decisiones.
- **Pasión:** es el ingrediente principal del compromiso y la firme creencia en la cultura de empresa de los líderes, es el camino para trabajar en la estrategia y en los objetivos a alcanzar.
- **Respeto y confianza:** para crear equipo es fundamental respetarnos todas las personas que trabajamos en esta organización y crear vínculos de confianza profesional para remar todo en la misma dirección.
- **Comunicación:** la escucha activa y el diálogo son la base de la comunicación transparente y multidireccional que practicamos.

### ¿Qué buscamos en un líder?

Queremos que nuestros líderes sean **personas carismáticas** y **proactivas**, capaces de transmitir, implicar a las personas con las que trabajan, generar valor y proponer iniciativas.

Los líderes de NODRIZA tech transmiten:

- pasión por su trabajo.
- valor de ejemplo con su comportamiento.
- tenacidad para lograr un trabajo bien hecho.
- eficacia y practicidad para alcanzar objetivos.
- compromiso con proyectos, puestos y personas.
- agradecimiento por contar con un equipo que se esfuerza y se compromete día a día con la visión de negocio.

## C1.5 GRUPOS DE INTERÉS

### C1.5.1 Identificación de nuestros GI (GRI 102-42)

Partimos de un análisis de nuestro entorno, tanto a nivel externo como interno, teniendo siempre en cuenta las necesidades de nuestros Grupos de Interés. Tras considerar esta información y tomando como referencia nuestra Misión, Visión y Valores, establecemos las líneas estratégicas y las desplegamos en objetivos y planes de acción, todos ellos con sus respectivos indicadores. Periódicamente revisamos el desarrollo de la estrategia, implementamos mejoras y potenciamos nuestros puntos fuertes.

Registramos en este documento Excel (C1.5.2) todos nuestros Grupos de interés de forma individual, y clasificamos sus necesidades y expectativas (cuestiones de interés) como riesgo/oportunidad. También establecemos los procesos a los que afectan dichas expectativas, la prioridad que tienen para nosotros y la forma de darles respuesta.

### C1.5.2 Grupos de interés clave (GRI 102-40)

Extracto Matriz de Grupos de interés, clasificación, procesos, prioridad y tratamiento:

No	Parte Interesada	Cuestiones de interés	Clasificación	Procesos afectados	Prioridad	Método de tratamiento
1	Abogados	Relativo a la exposición de la empresa a los litigios y mejoras	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Gestionando reuniones de trabajo
2	Org. de certificación	Grado de cumplimiento con las normas ISO 9001 e ISO 14001	Oportunidad	Todos los procesos	Baja	Auditorías internas y externas
3	Asesores externos	Mejoramiento de las prácticas de la empresa	Riesgo	Dirección, Administración	Alta	Gestionando reuniones para analizar estados financieros
4	Cliente directo	Esperar que los proyectos cumplan con legislación y prestaciones	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Registro de riesgos
5	Cliente directo	Esperar que el tiempo de entrega sea óptimo	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Registro de riesgos
6	Cliente directo	Podría ser fuente de referencias para los nuevos clientes	Oportunidad	Todos los procesos	Media	Registro de oportunidades
7	Cliente directo	Fluyen sus requisitos hacia el Sistema de Gestión	Riesgo	Todos los procesos	Media	Revisión de requerimientos en el proceso de ordenes
8	Cliente directo	Su satisfacción podría expandir el negocio actual	Oportunidad	Todos los procesos	Alta	Registro de oportunidades
9	Cliente directo	Espera buena atención al cliente	Riesgo	Otros	Media	Registro de riesgos
10	Empleados	Esperan ser compensados	Riesgo	Dirección	Media	Administrando apropiadamente las finanzas de la organización
11	Empleados	Esperar equipos e instalaciones en buen estado	Riesgo	Dirección	Media	Mantenimiento al equipamiento e instalaciones, provisión de recursos
12	Empleados	Requiere una formación adecuada	Riesgo	Dirección	Media	Proveer formación, evaluar a través de auditorías
13	Comunidad local	Tienen preocupaciones sobre la propiedad y espacios cercanos	Riesgo	Dirección	Media	Proveen información sobre los requisitos legales aplicables
14	Comunidad local	Nuestra empresa quiere contratar a los proveedores locales	Mixta	Dirección	Baja	No hay acciones: satisfechas por ahora
15	Comunidad local	Puede proporcionar prensa positiva	Oportunidad	Dirección	Baja	No hay acciones, proceder normalmente por ahora
16	Comunidad local	Esperan productos y servicios de calidad	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Ver entrada para Cliente directo arriba
17	Usuario final	Promoción (espera producto acorde a sus necesidades)	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Ver entrada para Cliente directo arriba
18	Usuario final	Obra civil y excavación (servicio adecuado en tiempo acordado)	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Ver entrada para Cliente directo arriba
19	Público en general	Espera que nuestros edificios y obras sean eficaces y respetuosas con el MA	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Ver entrada para Cliente directo arriba
20	Público en general	Esperar una afección positiva a la economía local	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Ver entrada para Cliente directo arriba
21	Público en general	Preocupados por la seguridad de la instalación	Riesgo	Todos los procesos	Alta	Incorporación de condiciones seguras en construcción
22	Proveedores	Esperan a ser pagados sin demora	Riesgo	Dirección	Media	Gestionar apropiadamente las finanzas de la organización
23	Proveedores	Requieren requisitos claramente definidos	Riesgo	Compras	Media	Registro de riesgos
24	Proveedores	Requieren una notificación adecuada de los trabajos urgentes	Riesgo	Compras	Media	Registro de riesgos
25	Proveedores	El rendimiento de los proveedores impacta en nuestra reputación	Oportunidad	Compras	Media	Supervisión del desempeño del proveedor
26	Proveedores	Los proveedores deben responder ante nuevos requerimientos	Riesgo	Todos los procesos	Baja	Actualmente no tiene ninguna acción
27	Proveedores	Tienen preocupaciones de que se pueda afectar a su reputación	Riesgo	Todos los procesos	Baja	Actividades de revisión por la dirección
28	Alta dirección	La empresa debe seguir siendo financieramente sana	Riesgo	Dirección	Alta	Gestionar apropiadamente las finanzas de la organización
29	Alta dirección	Los procesos del Sistema de Gestión deben ser eficientes	Riesgo	Dirección	Media	Registro de riesgos
30	Alta dirección	Relacionados con el crecimiento de la empresa	Oportunidad	Dirección	Media	Actividades de revisión por la dirección
31	Alta dirección	La integridad y salud del personal	Riesgo	Todos los procesos	Media	Aporte del Servicio de Prevención
32	Alta dirección	Requiere equipos e instalaciones fiables	Riesgo	Todos los procesos	Media	Registro de riesgos

### **C1.5.3 Análisis de expectativas y tratamiento de cada Partner (GRI 102-43)**

Analizamos las expectativas de nuestros Grupos de Interés empleando diferentes fuentes (encuestas, análisis, herramientas especializadas, etc.) antes de realizar el plan estratégico anual y en cada revisión mensual en las reuniones M con los responsables de cada departamento y la Dirección General, así como en las reuniones de cada departamento con su responsable.

Para analizar la información obtenida se desarrolla un DAFO que sirve como referencia para establecer las líneas estratégicas y los objetivos correspondientes a las mismas. La información más relevante que se obtiene tras el análisis de todos los datos se recoge en un informe en el que se encuentran el análisis externo, el análisis interno y la matriz DAFO. Sirve para establecer la estrategia. Todas las conclusiones y estrategias a las que se haya llegado gracias a dicho análisis, se transmiten a todos los trabajadores, una vez que se hayan realizado las reuniones estratégicas y se hayan establecido los objetivos

### **C1.5.4 Temas y preocupaciones clave (GRI 102-44)**

NODRIZA tech integra como proceso estratégico de su sistema de gestión, el análisis de contexto y partes interesadas. De hecho, estamos integrando todos nuestros stakeholders de forma personalizada en nuestro CRM y clasificándolos para poder segmentar aún mejor las comunicaciones en función de sus expectativas y necesidades.

La Dirección General impulsa, previo a la planificación estratégica, el uso de herramientas y metodologías de análisis de contexto tales como DAFO, PESTEL y CAME. Desde 2019 estas herramientas integradas en un mismo fichero xls son actualizadas de manera semestral, siguiendo la pauta de nuestro Documento Brain (piedra angular del sistema de gestión).

En 2021 hemos integrado en la Planificación Estratégica de cada empresa una matriz con los ODS clave y el impacto de cada una de esas líneas estratégicas. Los líderes han desarrollado un amplio conocimiento de clientes, partners y otros grupos de interés.



Identificamos a nuestros GI por primera vez en el año 2010 al definir nuestra estrategia y, desde entonces, los hemos actualizado según los requisitos de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

Desarrollamos un análisis anual de nuestro contexto en el que se establecen las partes interesadas y las cuestiones vinculadas con las mismas: si suponen un riesgo o una amenaza, los procesos afectados, la prioridad que les damos y el modo de tratamiento. Además, desde 2016 elaboramos un Plan de Comunicación para cada stakeholder. Tras identificar sus necesidades elaboramos la estrategia a seguir para darles respuesta e implementar acciones que permitan al líder que se les asigna interactuar con ellos.

## **C1.6 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA**

### **C1.6.1 Enfoque para la elaboración de la memoria (GRI 102-45/ 102-55)**

Para elaborar esta Memoria hemos tenido en cuenta todo lo relativo a nuestro modelo de excelencia en la gestión, basado en el sistema EFQM y en las normativas ISO 14001 e ISO 9001. Por ello nos ayudamos del análisis DAFO (a nivel estratégico global y a nivel departamental), de nuestras fuentes de información y detección de necesidades habituales y de todos los datos relevantes de nuestro entorno (tanto internos como externos) que podamos utilizar para tomar decisiones eficientes. Especialmente nos centramos en las siguientes partes:

- Personas de la organización
- Clientes
- Stakeholders, aliados, proveedores y partners
- Sociedad (asociaciones, transparencia, entorno social y medioambiental)

Del mismo modo, nos hemos respaldado en toda la información relativa a nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, del que somos firmantes, y de nuestra estrategia de contribución a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Y por supuesto, hemos tenido en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés ampliando toda la información necesaria en este informe.

### **C1.6.2 Elaboración de la memoria para el periodo 2020-2021 (GRI 102-45/ 102-55)**

Hemos elaborado Informes de Progreso y Sostenibilidad para el Pacto Mundial desde 2017, esta es nuestra primera memoria de sostenibilidad referenciando GRI. Para cualquier consulta, contactar con [carlota@nodrizatech.com](mailto:carlota@nodrizatech.com).

## **C1.7 Plan estratégico de RSC**

Para nosotros la RSC es una parte fundamental de nuestra empresa, por lo que está totalmente alineada con la estrategia a seguir. De hecho, nuestras actuaciones se desarrollan en base a unos objetivos que figuran en nuestro Plan Estratégico anual y el Plan de Departamento de RSC, que se llevan a cabo mediante el departamento consolidado y eficazmente alineado con los de comunicación interna, externa y excelencia.

Trabajamos en base a las siguientes áreas:

- Social
- Medioambiental
- Transparencia y entorno económico
- Interna

De este modo, incorporamos en nuestra estrategia los retos medioambientales de la siguiente manera: dado que no queremos producir impacto negativo en nuestro entorno, lo que hemos hecho ha sido invertir en unas oficinas de consumo nulo o passivhaus, que se caracterizan por su elevada eficiencia energética. Hemos colocado además placas solares para ser aún más sostenibles.

Además, la mayoría de productos de Arelux Top Chemicals favorecen el ahorro y la eficiencia energética, y en el caso del césped, tras su instalación se reduce significativamente el consumo de agua. Tenemos la ISO 14.001.

También proponemos a todo el equipo y empresas aliadas de NODRIZA retos medioambientales para reducir el consumo energético y de combustible.

Colaboramos con ECODES para la concienciación sobre la importancia del reciclaje, el crecimiento sostenible y una economía circular. Integramos los retos sociales en nuestra estrategia por ejemplo con la subcontratación de miembros de Disminuidos Físicos de Aragón en TodoCESPED. Son los encargados de elaborar la caja de muestras de césped artificial. También tenemos políticas en la empresa específicas para dar a nuestros trabajadores todas las facilidades que necesiten para conciliar su vida laboral y familiar, horarios flexibles, etc.

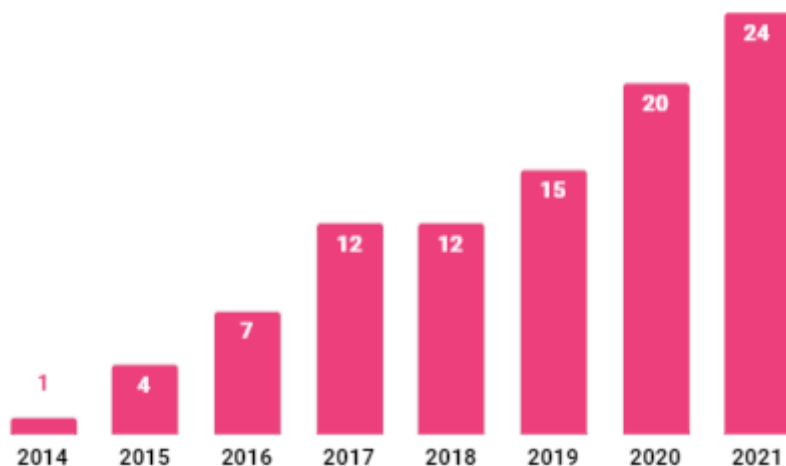
En 2020 lanzamos una línea de negocio de pastillas desinfectantes dentro de Arelux Top Chemicals y, durante la pandemia, hicimos gran cantidad de donaciones de este producto a colectivos y entidades que los necesitaban, como Ambulancias DYA, La Sangre de Cristo, Las hermanitas de los pobres, entre ellos. También colaboramos en una iniciativa de mascarillas solidarias, comprando mascarillas para todo el equipo. Todo lo recaudado se destinó a la escolarización de niños de África bajo el proyecto Solidaria Mascarilla.

También hemos lanzado una línea interna de acciones para comprometer al equipo en materia de RSC como el palet solidario, con la que donamos materiales a Cruz Roja y al Albergue de Zaragoza, entre otros. En cuanto a lo económico, hacemos cada gestión de manera transparente y fiable, y perseguimos la corrupción y el chantaje.

Colaboramos con asociaciones empresariales que promueven el desarrollo del entorno: Pablo Sanagustín, CEO de NODRIZA tech, es miembro de la junta y secretario de AFA (Asociación de Franquiciadores de Aragón) y también formamos parte de la junta y del Comité de Marketing y Comunicación, tanto de AFA como de AJE Aragón (Asociación de Jóvenes Empresarios). Por otro lado, Pablo es uno de los impulsores de Araban, la asociación de inversores de Aragón que se formó en 2018 y también formamos parte de ALIA. Impulsamos la economía aragonesa y a nivel nacional con mentorías gratuitas que imparte Niusan y miembros clave del equipo, así ayudamos a empresas y emprendedores a consolidar sus negocios.

## Desarrollo de acciones y proyectos de RSC en marcha a lo largo del tiempo

Proyectos de RSC



A través del sistema de tickets impulsamos que el equipo ponga sugerencias con nuevos proyectos o líneas de trabajo / voluntariado.

### Extracto del plan estratégico de RSC 2021

Trabajamos en el área de RSC con planes estratégicos desde 2016.

Tras realizar el correspondiente análisis de la situación interna y externa, aciertos (éxitos) y aspectos a mejorar, identificadas las necesidades de nuestros GI, fijamos objetivos estratégicos de RSC vinculados a la estrategia global de la organización.

De ellos derivamos acciones con su respectiva planificación, recursos y responsable, tal y como se muestra en el siguiente extracto. Les damos su debido seguimiento mensual, trimestral, semestral y anual:

Objetivo Mirar las tablas de objetivos en este documento	Acciones	Fecha consecución Cuándo llegaste al resultado realmente	Planificación Horas que queremos dedicar a cada acción												Total nº horas	Otros recursos Costes adicionales	PRESUPUESTO (€) Horas + otros gastos	
			T1			T2			T3			T4						
			Ene Horas	Feb Horas	Mar Horas	Abr Horas	May Horas	Jun Horas	Jul Horas	Ago Horas	Sep Horas	Oct Horas	Nov Horas	Dic Horas				
			<b>Totales:</b>	10.5	25.5	6.5	12	18.5	24.5	13	16.5	54.5	17	16.5	15.5	230.5	€7,628	€11,086
O.01, O.02, O.03, O.04, O.06, O.07	Planificar y calendarizar estrategias de RSC (usar Dayketing para alinearlas con PE y conseguir acciones 4E)	31.12	15		10						5					15	€0	€225
O.03, O.04, O.06, O.07, O.08, O.09, O.10, O.11	NT SOC - Equipos informáticos. Donar equipos en buen estado que para nuestra alta exigencia tecnológica están obsoletos	31.12	9			3				3			3			9	€0	€135
O.04, O.07, O.08, O.09, O.10, O.11	NT SOC - Recogida de juguetes Cruz Roja "Un juguete, una sonrisa"	31.12	3												3	3	€0	€45
O.04, O.07, O.08, O.09, O.10, O.11	NT SOC - Recogida de ropa para el palet solidario "Arropemos Zaragoza"	31.12	6				2			2			2			6	€0	€90
O.04, O.07, O.08, O.09, O.10, O.11	NT SOC - Voluntariados corporativos (1 proyecto cada 2 meses, también a través de sugerencias pedir propuestas) <a href="#">Lista</a>	31.12	20			5			5			5				20	€0	€300
O.04, O.07, O.08, O.09, O.10, O.11	NT ALL - Vincular todas nuestras acciones a ODS	31.12	6		3				1						1	6	€0	€90

## **Criterio 2. Clientes**

### **C2.1 Enfoque global (GRI G4-4, G4-8)**

Las necesidades de nuestros clientes se identifican de maneras muy diversas: mediante llamadas de teléfono o emails, mediante contacto directo cuando vienen a nuestras instalaciones, o gracias a las redes sociales Instagram, Facebook, Twitter, YouTube o LinkedIn. Tanto con los clientes profesionales como con los clientes particulares, utilizamos un sistema de encuestas de satisfacción para identificar si las expectativas que tenían de nuestros productos y servicios coinciden con la realidad. Si a raíz de los análisis de los resultados obtenidos a través de estas fuentes, vemos que hay alguna oportunidad de negocio en la que podamos colaborar con nuestros partners estratégicos, como por ejemplo para el desarrollo de nuevos productos, o mejora de alguno ya existente, sin duda se pone en marcha tan pronto como sea posible.

Una vez identificadas las necesidades de los clientes se implementan los cambios pertinentes. Tenemos una amplia cartera de productos que ha ido creciendo desde 2010 hasta la actualidad, por lo que en ocasiones estas necesidades pueden satisfacerse estableciendo mejoras en lugar de fabricar nuevos productos. Estos cambios o inclusiones de nuevos productos se incorporan al plan estratégico y se tratan como proyectos, derivándose de los mismos un responsable para su cumplimiento, con asignación de los recursos pertinentes, así como sistemas de control, revisión y mejora.

Además, en 2018 implementamos un sistema de encuestas a clientes para evaluar la satisfacción tras haber formalizado pedido con nosotros. También creamos otra categoría de encuestas denominada “*Why not?*”. Allí, estudiamos las razones por las que no nos han comprado a nosotros, y las razones por las que han comprado a la competencia en caso de que lo hayan hecho. Este sistema de encuestas se integró en 2019 en nuestro ERP con el objetivo de automatizar el proceso y lanzar encuestas de manera automática atendiendo a diferentes parámetros.

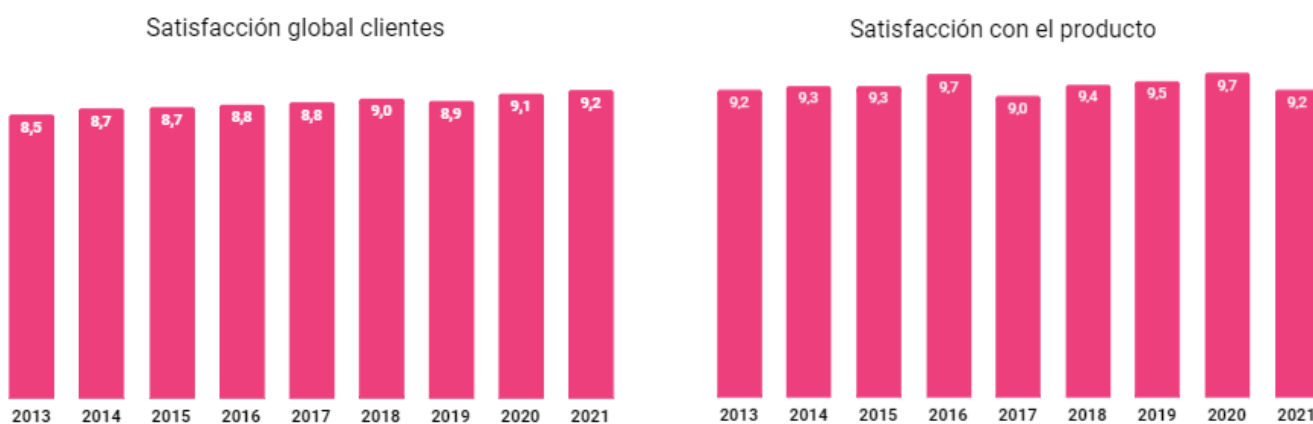
Fruto de estas encuestas obtenemos indicadores tales como la satisfacción global del cliente, satisfacción con la atención recibida y la profesionalidad del comercial, satisfacción con los productos, satisfacción con el transporte, NPS, benchmarking

con respecto a la competencia y recomendación general de nuestra marca. Los resultados de estas encuestas se analizan de manera mensual en las reuniones M.

NODRIZA tech también da mucha importancia a crear nuevos productos y servicios. Por ello, desde 2019 se trabaja diariamente en potenciar la comunicación mediante nuestra herramienta de gestión de tickets para que cualquier persona de la organización pueda hacernos llegar sus sugerencias ya que todos estamos en contacto de manera directa o indirecta con el cliente.

### Satisfacción global clientes

### Satisfacción con el producto



## C2.2 Innovación en productos y servicios (G4)

No solo incorporamos innovaciones tecnológicas en lo que a procesos y procedimientos se refiere, aspecto intrínseco en nuestro ADN, sino también a nuestros productos. Vimos que era posible dar al césped artificial un tratamiento anti-rayos UV para que no se deteriorase ni decolorase la fibra con el sol, y así lo hicimos. Es una gran oportunidad para incrementar el valor añadido de nuestros productos y ofrecer mayor calidad a nuestros clientes. También hemos desarrollado ensayos técnicos en laboratorios de I+D oficiales de resistencia ante varios estímulos que nos permiten certificar la calidad de nuestro césped.

Para nuestra marca TodoCESPED se desarrolló una fórmula que nos permite medir y optimizar de manera estratégica todo el proceso de venta, desde la

captación de clientes hasta la satisfacción post venta y el proceso de recomendaciones. Tenemos 20 variables críticas que nos permiten implementar este sistema en cualquiera de nuestras empresas, ya que es extrapolable para cualquier organización, independientemente de su actividad y sector. Es la última novedad que hemos incorporado en nuestro modelo de gestión. La hemos desarrollado durante años y ha sido probada e implementada en numerosas divisiones del Grupo. En 2021 hemos implementado una nueva metodología de venta llamada TAV (Tripulantes de Alto Valor) basada en la empatía, la escucha activa y la atención plena al cliente.

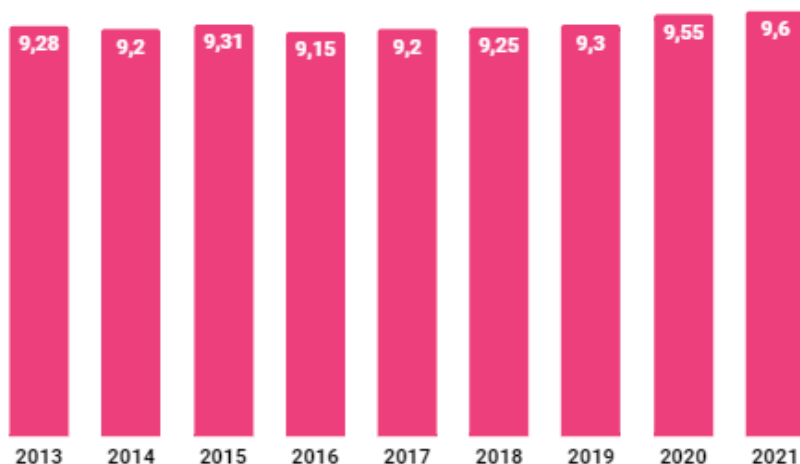
Para introducir cambios evaluamos todos los puntos de información a nivel interno, externo, encuestas, big data y procedimientos desarrollados específicamente para cada empresa de NODRIZA tech.

### C2.3 Calidad en el servicio (GRI - 417)

Medimos varios indicadores que reportan la calidad de nuestro servicio, que van desde la satisfacción con la entrega, con el producto, con la atención recibida, la satisfacción global y mucho más, como el ratio de calidad o el número de reclamaciones, que gestionamos directamente desde nuestro ERP a través del departamento técnico de ventas y calidad. Ejemplo de indicadores clave:

#### Satisfacción con la atención comercial

Satisfacción atención comercial



## **C2.4 Transparencia informativa de los productos y servicios**

Información relevante sobre productos y servicios que compartimos:

- Fichas e información técnica
- Materiales de fabricación
- Especificaciones del servicio
- Tiempo de entrega
- Precios y presupuestos personalizados
- Usos y recomendaciones de usos
- Guías, manuales y videotutoriales
- Garantías y certificaciones
- Sellos, Sistemas de calidad, excelencia y RSC de la empresa
- Metodologías de trabajo

Canales en los que compartimos esta información, según la etapa en la que se encuentren:

- Página web, contenidos y post
- Anuncios y promociones
- Vídeos y videotutoriales
- Plantillas
- Redes sociales (Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn, YouTube)
- Correo electrónico
- Presupuestos, facturas proforma y facturas
- Fichas técnicas y documentación específica necesaria
- Servicios de almacenamiento compartido
- Newsletters y Comunicaciones específicas personalizadas por target
- Reuniones
- Llamadas telefónicas y documentación
- Sellos, procesos, memorias
- Informes anuales y certificados



## **Criterio 3. Personas**

Las personas son el motor fundamental de NODRIZA tech, los llamados NODRIZERS. Somos un equipo unido y comprometido que remamos siempre en la misma dirección y, para ello, es necesario seguir impulsando nuestra cultura de empresa a todos los niveles, competencias core, de cultura de empresa y liderazgo. La piedra angular se materializa en el “Libro de las personas”.

### **¿Qué es el Libro de las personas?**

Es el manual que describe el comportamiento de las personas en el entorno laboral. Las personas son el eje central de NODRIZA tech.

Gracias a este documento, ayudamos a nuestros equipos a mejorar día a día en su profesión y en la consecución de sus objetivos y sueños. En nuestra empresa cuidamos los pequeños detalles que marcan las grandes diferencias.

Gracias al Libro de las personas podemos:

- Seleccionar el mejor talento para nuestros equipos.
- Establecer los guiones oportunos para realizar las entrevistas laborales con el nivel de excelencia esperado.
- Conocer y potenciar las habilidades transversales de las personas.
- Aumentar la inteligencia emocional y adquirir nuevas herramientas para trabajar con personas.
- Identificar y compartir los comportamientos clave que nos caracterizan como equipo.

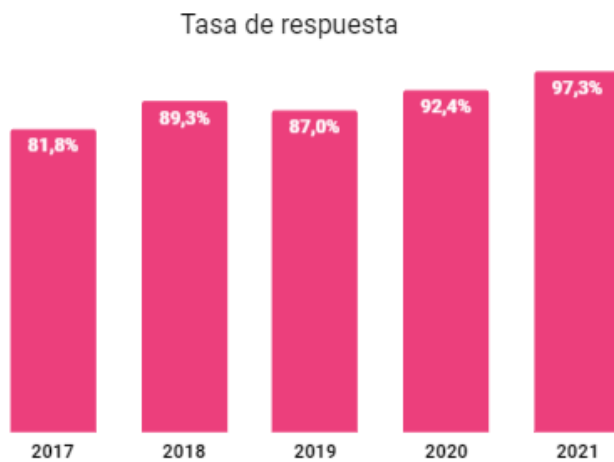
### **C3.1 Satisfacción de las personas empleadas**

Enviamos encuestas de satisfacción interna de carácter semestral basadas en el modelo de excelencia EFQM que evalúan más de 20 apartados con más de 130 preguntas. Entre estos aspectos, destacamos los siguientes como clave:

- Información y comunicación en la empresa
- Modelo de liderazgo y Estilo de dirección
- Formación y capacitación

- Productos, servicio de empresa y orientación a la calidad
- Políticas, empresa y gestión del cambio
- Estrategias y objetivos
- Responsabilidad social corporativa: social, medioambiental, entorno
- Identificación con la cultura de empresa
- Ambiente de trabajo, Participación en el trabajo
- Promoción, crecimiento, desarrollo
- Satisfacción con las instalaciones
- Igualdad de oportunidades y Conciliación
- Satisfacción global

% de plantilla que participa en las encuestas de satisfacción (tasa de respuesta) G4

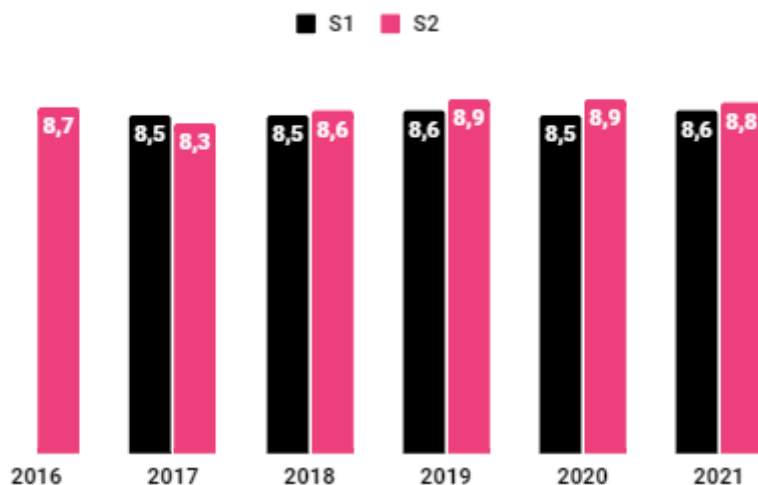


### Satisfacción interna global



## Valoración interna de NODRIZA tech como empresa socialmente responsable

### Percepción interna de empresa socialmente responsable



### C3.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN (GRI 405)

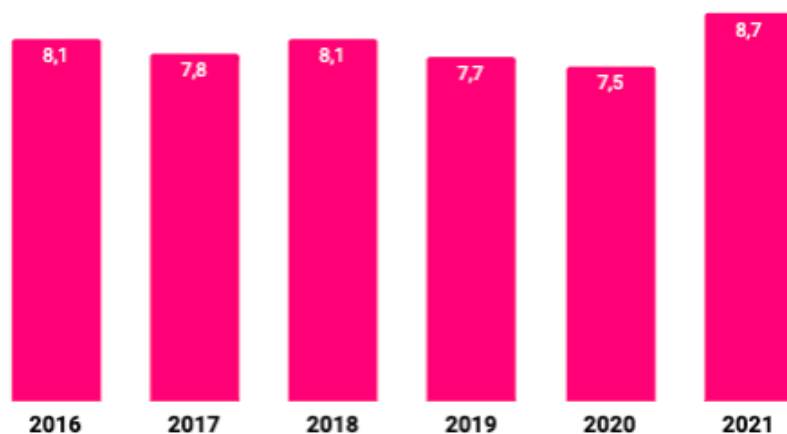
NODRIZA tech ponemos a disposición de nuestros grupos de interés desde 2017 un informe de Progreso en el cual reafirmamos nuestro respaldo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, trabajo, medioambiente y corrupción.

Respetamos y protegemos los Derechos Humanos fundamentales. En consecuencia, promovemos la igualdad de género, apoyamos la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición de cualquier tipo de discriminación.

Trabajamos por la igualdad de oportunidades a todos los niveles: crecimiento profesional, contratación de talento, retención de talento, responsabilidad y promoción. También la promovemos a nivel interno con formación y forma parte de nuestras políticas de empresa y valores.

## Valoración interna de la satisfacción con la igualdad de oportunidades:

### Satisfacción interna con la igualdad de oportunidades



### Personas en NODRIZA tech por rango y género (GRI 405)

		Personas en NODRIZA tech por rango y género (GRI 405)								
Sexo	Rango	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombre	Profesional	1	-	-	1	1	1	2	9	15
	Responsable	3	2	-	-	-	1	4	1	1
Mujer	Profesional	1	1	1	-	-	5	2	10	15
	Responsable	-	-	2	-	2	-	2	1	-

Los salarios son iguales para hombres y mujeres en la misma categoría, no hay discriminación de ningún tipo. También concienciamos con todas nuestras acciones e iniciativas a nivel interno y a nivel global. En el departamento de personas (son los que gestionan el talento) tienen además cuadros de mando donde analizan detalladamente que cumplamos con igualdad de oportunidades de forma objetiva y a gran escala. También en su proceso formativo tienen una premisa: 0 sesgos, 0 preferencias y 0 discriminación.

Aquí podemos ver un ejemplo de lo que publicamos en las pantallas de NODRIZA tech para que lo vean todos los empleados (alineado con los ODS):

## [RSC] Objetivos de Desarrollo Sostenible



### ODS 5. Igualdad de género

#### ¿Cómo contribuimos a este ODS? Ejemplos:

- Con nuestra cultura de empresa, política y valores en NODRIZA tech.
- Somos firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas para impulsar este ODS.
- Igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo.

¿Se te ocurre alguna iniciativa que podamos impulsar para atacar este ODS? ¡Pon tu sugerencia!

### C3.3 Conciliación vida personal y profesional (GRI 4)

En NODRIZA tech damos mucha importancia a la satisfacción interna, por ello se establecieron una serie de medidas en materia de conciliación de la vida personal y familiar, que se van revisando y actualizando en función de las necesidades de nuestros empleados:

En los departamentos de las empresas que componen el grupo pueden trabajar a media jornada o hacerla continua para conciliar de manera que tengan las tardes libres y más tiempo para pasar en familia o como cada uno considere cuando se comunican necesidades concretas. De hecho, hay varias personas con horarios adaptados a sus necesidades.

Siguiendo esta dinámica, todas las empresas que forman NODRIZA tech cierran desde el viernes por la tarde. Todas aquellas personas que deseen tener un contrato a tiempo parcial para tener las tardes libres, pueden solicitarlo.

Es por ejemplo el caso de algunas madres y padres de la empresa que quieren pasar la tarde con sus hijos. También existe la oportunidad de trabajar desde casa si fuera necesario, por ello, todas las herramientas que utilizamos en el trabajo están diseñadas de manera que puedan usarse desde cualquier lugar. Las fechas

escogidas por cada empleado para irse de vacaciones también gozan de gran flexibilidad.

También somos flexibles a la hora de entrar y salir al puesto de trabajo para facilitar la conciliación familiar.

La satisfacción de los empleados con todas estas medidas se analiza y evalúa en la encuesta semestral, y se ponen en práctica las mejoras necesarias según sus respuestas. Ahora con el teletrabajo estamos analizando muy bien cómo podría implementarse y es un tema que trataremos en la próxima reunión de líderes para estandarizar un proceso.

Todos los empleados que solicitan su derecho de paternidad o maternidad lo disfrutan, además de packs de regalo e incorporación adaptada a sus necesidades.

#### **C4. Formación y fomento de la empleabilidad (GRI 404)**

Además de la autoformación, una de las competencias core de NODRIZA tech, la formación continua de nuestros empleados es clave en nuestra empresa, tanto a petición propia como bajo necesidades específicas de la estrategia. Evaluamos la satisfacción y la efectividad de la formación desde 2020 por medio de envío de encuestas de satisfacción a cada persona formada.

##### **Formaciones recibidas:**

En 2018 llevamos a cabo más de 50 cursos de formación, tanto interna como externa. En 2019 seguimos incrementando las formaciones considerablemente, superando cada año la del anterior. En 2020 y debido al COVID -19 únicamente pudimos impartir el 71% de la formación planificada y ligamos todo a la estrategia 2021 y en pleno funcionamiento. En 2021 impartimos un total de 180 formaciones.

##### **Identificación de la formación**

Trabajamos con normas ISO, así que tenemos un método formal para identificar, plantear y evaluar si hemos conseguido los objetivos que se recogen en nuestro Plan de Formación anual. También seguimos el modelo EFQM de excelencia empresarial (del cual fuimos finalistas al premio en 2018 y 2021), por lo que las

políticas en las que las personas de nuestro equipo son el epicentro son parte consolidada de nuestro *Knowhow*.

Para identificar las necesidades de formación tenemos distintas maneras en base a la elaboración de la estrategia anual.

Cada responsable en su plan de mejora de departamento incluye todas las formaciones que ha establecido necesarias para alcanzar los objetivos y conseguir nuevas vías de resultados. Estas formaciones se calendarizan y se incluyen en el plan de formación. También, hay reuniones entre gerencia y los responsables de departamento. Los responsables de departamento comunican a gerencia cualquier necesidad de formación que hayan identificado, tema que se trata en las W y M con sus equipos.

Es vital que estemos todos alineados: necesidades propuestas por las personas a su líder, estrategia del departamento y líderes y, por supuesto, el departamento de personas, excelencia y gerencia.

En un breve periodo de tiempo se estudia la propuesta formativa, y si están de acuerdo con que es necesaria, se pone en práctica. Por otro lado, los propios trabajadores son los que pueden identificar necesidades de formación, tanto para ellos como para su departamento, y son los que la comunican al responsable de departamento, que lo transmitirá en la reunión semanal del punto anterior.

Otra forma para identificar formación es a raíz de las evaluaciones de desempeño que se hacen del líder al individuo. También en base al análisis del plan estratégico y de las necesidades de cada departamento, así como de la evaluación por competencias.

La formación para nosotros es primordial. Nuestro plan de formación anual se revisa periódicamente para adaptarlo a las necesidades de nuestro equipo, empresa y mercado.

### **Evaluación de la formación:**

Evaluamos mediante encuestas propias cómo de efectiva ha sido la formación recibida y el líder revisa su implementación.

Estas encuestas nos reportan información clave sobre la persona que la ha impartido, la eficacia de la misma o si el contenido ha sido de valor para ellos, entre otros ítems.

### Extracto de la incorporación de formaciones específicas en el plan estratégico del área de contenidos:

Objetivo Mirar las tablas de objetivos en este documento	Acciones	Fecha consecución Cuándo llegaste al resultado realmente	Formación Va al plan de formación (Sí o vacío)
O.05, O.07, O.08, O.09	Formación en Google Analytics de todo el equipo (en casa)	31.08	Si
O.04, O.05, O.06	Formación en liderazgo del responsable (en casa)	31.12	Si
O.02, O.05, O.07, O.08, O.09	Formación en auditoría web y herramientas necesarias para desarrollarlas (en casa)	31.12	Si
O.05, O.07, O.08, O.09	Formación Elementor (y Woo commerce nuevas incorpor) (en casa)	31.06	Si
O.05, O.07, O.08, O.09, O.10	Formación Storytelling y Copywriting (en casa)	31.07	Si

## C3.5 Seguridad y salud (GRI 403)

Enfoques de gestión en función de la seguridad y salud según GRI 403:

- N° totales de accidentes con lesiones: 0.
- Bajas por enfermedad profesional: 0.
- N° de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales: 0
- Absentismo: % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos: 0
- N° de víctimas mortales: 0

Seguimos un protocolo estricto de prevención de riesgos laborales con su pertinente reconocimiento médico. También evaluamos este punto en la



encuesta de satisfacción interna, en el punto de seguridad y en el punto de condiciones de trabajo.

### **Medidas para mejorar la seguridad con el Covid:**

Dada la situación derivada del COVID 19 incorporamos en nuestra empresa todas las medidas de seguridad posibles que maximicen la seguridad del equipo. De hecho, Quirón salud afirmó que somos una de las empresas aragonesas que mejor implantadas tiene estas medidas:

- Instalación de cámara termográfica todo 2020 y primer semestre de 2021.
- Instalaciones Passivhaus con sistema de filtrado y renovación de aire. Se regenera de forma automática: es lo más seguro para trabajar en interior actualmente.
- Pantallas/mamparas separadoras homologadas para atención al cliente.
- Mesas “colmena” con separación adecuada según normativa.
- Gel desinfectante en salas de reuniones y zonas comunes.
- Gel desinfectante en cada puesto.
- Señalización de aforos y distancias de seguridad.
- Comunicaciones del protocolo y normativa en todos los canales de comunicación.
- Contratación de personal de limpieza en el equipo (adicional al existente).
- Turnos para comer y descansos.
- Mascarillas y protección específica por departamentos.

Condiciones de trabajo:



Buenas prácticas adicionales para mejorar la seguridad y salud:

- Descuento en gimnasio de la zona
- Fruta semanal a cargo de la empresa
- Masajista contratada para hacer tratamientos de salud a las personas
- Consejos de vida saludable y mente sana
- Coaching y organización
- Instalaciones Passivhaus
- Instalaciones con zona chillout: azotea, zonas de descanso, de juegos...
- Teambuildings



## **Criterio 4. Proveedores**

### **C4.1 Compras responsables (GRI 204)**

En NODRIZA tech tenemos la suerte de tener clientes y proveedores dentro de nuestros muros. Al pertenecer a un grupo empresarial podemos aprovecharnos de la colaboración entre las diferentes marcas que lo componen. Por ejemplo, nos apoyamos en ONiUP (desde 2014) para el marketing de TodoCESPED, aunque luego pasamos a formar equipos transversales dentro del propio NODRIZA tech que se ocupan de esas tareas, y en ONiAd para la realización de campañas de publicidad online (2017), o bien de TUUP como plataforma de selección y reclutamiento de personas basada en competencias.

Hacemos una búsqueda responsable de partners, proveedores y empresas con las que establecer alianzas externas. Su filosofía de negocio debe concordar con la nuestra y deben cumplir requisitos de carácter social y medioambiental, de transparencia en la gestión y de calidad global. Al comenzar a trabajar con ellos tienen que cumplimentar un cuestionario de calidad o tener las certificaciones ISO 9001 y 14001, también se les evalúa y clasifica anualmente.

La identificación de ámbitos en los que se precisa colaboración con terceros se deriva de la estrategia o, más concretamente, del objetivo que se quiera alcanzar. Pueden identificarse por necesidades de la empresa ante nuevos proyectos o ante la mejora o modificación de los proyectos/procedimientos existentes. También mediante peticiones o demandas de clientes ante necesidades que no se están satisfaciendo correctamente.

Una vez identificado el ámbito en el que se precisa la colaboración, comienza la búsqueda del Partner más idóneo para desempeñar este rol, llevada a cabo por el departamento afectado y luego consensuado y aprobado por los líderes y dirección en las reuniones mensuales M. El principal requisito que deben cumplir para considerarse partners es el de tener una visión similar a la nuestra, que estén dispuestos a establecer una relación a largo plazo basada en apoyo, confianza y colaboración que derive en beneficio mutuo. Las relaciones con los partners estratégicos se gestionan mediante contacto periódico, planes conjuntos, reuniones, visitas, etc.

#### **C4.2 Clasificación de proveedores y partners (GRI 308 GRI 414)**

Para establecer relaciones comerciales con proveedores es necesario que cumplan ciertos requisitos en materia de calidad, Medio Ambiente y derechos de trabajadores, llevamos seguimiento semestral y anual del cumplimiento de los mismos: los clasificamos en 3 categorías (A, B, C), según su índice de calidad (productos aptos/suministrados y considerando las no conformidades emitidas) que actualizamos anualmente. Al comenzar a trabajar con un proveedor les hacemos una ficha y una evaluación inicial que tienen que completar en caso de no estar certificados con la ISO 9001 y 14001. Tenemos una clara diferenciación entre proveedores y aliados estratégicos o partners. Con los partners hay mucha confianza, objetivos y planes conjuntos, ya que tenemos una visión común.

### C4.3 Interacción con proveedores

Tenemos claramente identificados y definidos nuestros grupos de interés, ya que al aunar en un mismo grupo empresas tan diferentes es primordial conocerlos bien y saber cuáles son sus necesidades en cada momento. Entre nuestros grupos de interés hay organizaciones de todo tipo, desde ONGs hasta partners internacionales, por lo que es necesario ajustarse a lo que esperan recibir de nosotros.

Para ello los tenemos en nuestra herramienta de gestión de contactos categorizados por segmentos, así podemos establecer comunicación eficaz y adaptada a cada uno.

Contamos con **planes de comunicación** globales que se adaptan a cada uno de ellos, en los que se establece una estrategia, objetivos y acciones a seguir adaptadas a cada uno de nuestros stakeholders y proyectos en común.

Les enviamos correos personalizados y newsletter periódicas con la información de negocio más relevante para ellos. En los planes de contenidos y redes, también tenemos desplegada la estrategia para impactar a través de la web y de nuestras cuentas en redes a nuestra comunidad, fuentes de diálogo que nos aportan mucha información sobre sus necesidades, expectativas y la percepción que tienen de nosotros con encuestas específicas. También evaluamos la efectividad de estas comunicaciones y del resto de nuestros objetivos con ellas.

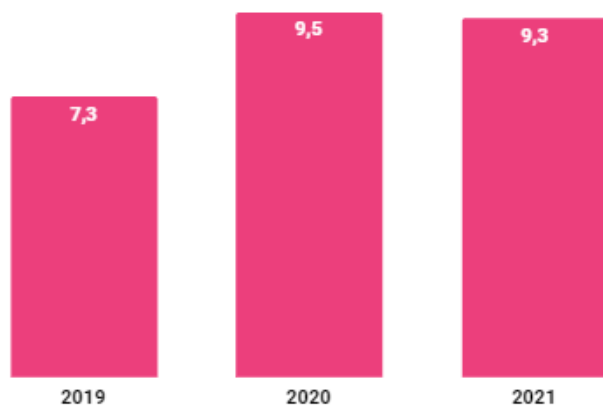
En NODRIZA tech hemos desarrollado nuestra estrategia de comunicación externa con su plan estratégico correspondiente, en el que se gestiona de forma individual la comunicación con cada uno de ellos. En este plan se analiza la situación para poder establecer los objetivos que queremos conseguir con ellos y la estrategia que vamos a seguir.

También se establecen formas de evaluar y controlar el desarrollo del plan y el alcance de los objetivos. Contamos con varias formas de extraer información sobre sus necesidades y expectativas, desde encuestas, reuniones, llamadas telefónicas y visitas. Acciones que se han derivado de estos planes son por ejemplo la elaboración de Newsletters, de Mailings informativos, de Informes Anuales, en el

caso de proveedores o partners hacer reuniones cada cierto tiempo entre personas de los mismos departamentos para tratar temas específicos, darles formación en aspectos que nosotros dominemos (generalmente marketing online), etc. También hemos desarrollado acciones más informales, como visitas guiadas por NODRIZA tech (nuestras oficinas Passivhaus), llamadas telefónicas cada cierto tiempo, emails... Participamos de forma activa en las reuniones, eventos y proyectos que nos propongan nuestros stakeholders, tanto de RSC como stakeholders en general. Para ello, potenciar nuestra presencia en asociaciones como Cámara de Comercio, Asociación de Franquiciadores de Aragón o AJE son clave tanto a nivel transversal (todas las empresas) como de forma adaptada a cada empresa.

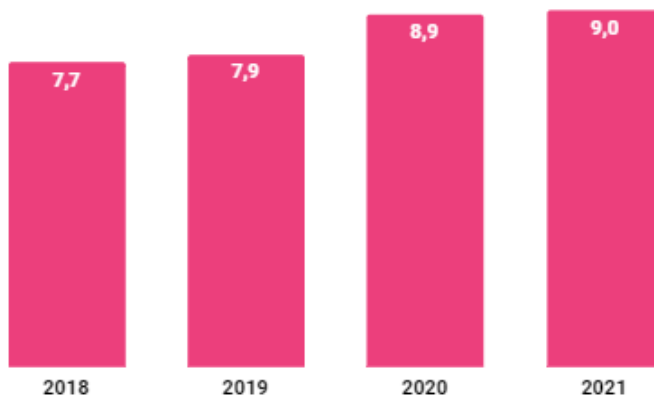
### **Evaluamos en encuesta de percepción cómo nos valoran:**

Percepción Stakeholders como aliado fuerte y con crecimiento



### **Valoración de la satisfacción de los Stakeholders con NODRIZA tech**

Satisfacción de Stakeholders con NODRIZA tech



## Criterio 5. Social

Dentro de nuestra cultura de Responsabilidad Social, podemos distinguir, además de medioambiente, transparencia económica e impulso del entorno, dos piezas clave:

- Personas (a nivel interno)
- Impacto Social (a nivel externo)

Nuestra **cultura empresarial** pone de manifiesto que el pilar fundamental de NODRIZA tech y de todas las empresas que lo componen son las personas que las forman.

### C5.1 Impacto social (GRI 401, GRI 412)

#### Plan de comunicación y satisfacción interna

A raíz del crecimiento del equipo exponencial, desde 2016 contamos con el departamento de comunicación y satisfacción interna que, junto al de RSC, potencia ambas áreas. Para ambas partes contamos con 2 planes estratégicos separados y con su presupuesto propio.

Dentro de la parte social de las personas que trabajan en NODRIZA tech:

#### Departamento de satisfacción interna y beneficios sociales GRI 401

Integrado dentro del departamento de Comunicación interna y RSC, se centra única y exclusivamente en la satisfacción y bienestar de los empleados. Algunas de sus actuaciones más destacadas son:

- Masajes cada semana para todos los empleados.
- Formación continua.
- Clases de inglés.
- Actividades de team-building: barbacoas, shows de hipnotismo, viaje de todos los empleados por el X aniversario a Ibiza, viaje a Aínsa, celebración del I aniversario de ONiAd y del XV aniversario de NODRIZA tech...
- Actividades de teambuilding *inhouse*: desayunos con el CEO, formación adaptada, retos internos...
- Packs de regalo por boda y bebé
- Descuentos en gimnasio

- Descuentos en gasolinera
- Fruta semanal gratis

### Ruta de bienvenida y libro de normas

Todas las disposiciones en lo relativo al trabajo en la empresa y para que todas las personas sean conocedoras de los principios y las decisiones relativas al empleo, beneficios de la empresa, política, RSC, etc., hemos desarrollado estos documentos. Ahí encuentran con total transparencia las categorías salariales, medidas tomadas e información específica de estos temas. Son accesibles y pueden consultarlas siempre que quieran.

### Prevención de riesgos laborales

En NODRIZA tech contamos con Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, que se encarga de su identificación y detección, establecer medidas preventivas, así como de su evaluación y seguimiento. También debido al sistema de calidad, hacemos revisiones periódicas de las condiciones de trabajo y de la situación de las instalaciones.

### Encuestas de Satisfacción interna

Cada semestre se hacen encuestas de satisfacción interna basadas en el modelo de Excelencia EFQM para medir la satisfacción con NODRIZA tech. En este cuestionario se evalúa la empresa de forma integral: comunicación e información, condiciones de trabajo, formación, promoción, salario, organización, liderazgo...

### Reuniones periódicas para identificar las necesidades de los trabajadores

Hacemos reuniones W(semanales), M(mensuales), T (trimestrales), S (Semestrales) y A (Anuales) en las que se reúnen tanto el CEO con los responsables, como cada departamento, o los responsables con las personas a su cargo para identificar sus necesidades, las de los departamentos y las de la organización en general. Una vez al mes nos juntamos todos los líderes para trabajar necesidades de la empresa.

### Grupos de enfoque. Foros. vídeos internos y correo interno

El primer viernes de cada mes realizamos el Foro, una reunión de todo el equipo y de todas las empresas. Ahí ponemos en común KPIs, seguimiento de la estrategia,

objetivos, nuevos proyectos, novedades, repasamos cultura de empresa y sometemos a votación temas transversales.

Todos los viernes enviamos un vídeo en la Newsletter interna en la que presentamos a un NODRIZER, además de compartir KPIs clave de cada empresa.

Lanzamos también grupos de enfoque para hacer equipo y aumentar la participación en el trabajo de todas las personas.

### No conformidades internas / Sugerencias

Recopilamos, damos seguimiento y controlamos las No conformidades internas y externas para darles solución. Del mismo modo, también tenemos un sistema de sugerencias que fomentamos con incentivos de forma periódica.

## **C5.2 Alineación proyectos sociales con la estrategia**

Respetamos y protegemos los Derechos Humanos fundamentales. En consecuencia, promovemos la igualdad de género, apoyamos la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición de cualquier tipo de discriminación.

### **Plan de RSC Social (GRI 4113)**

#### **1. Colaboración con la Fundación DFA (Disminuidos Físicos de Aragón)**

Con una de las marcas del grupo, TodoCESPED, trabajamos con los miembros de esta Fundación de forma directa todos los años. Nuestra colaboración se basa en darles un empleo digno y justo, que permita a las personas con discapacidad integrarse en el mercado laboral. Ellos elaboran las cajas de muestras de nuestro césped artificial que posteriormente se envían a nuestros clientes.

Llevamos a un nivel superior esta colaboración, invitándoles a pasar un día en nuestras instalaciones conociendo así todas las empresas que componen NODRIZA tech. De este modo, conseguimos que nuestros empleados y los



miembros de DFA interactuasen, pero sobre todo, sirvió para que pudieran ver de primera mano la importancia del trabajo que realizan para TodoCESPED.

### Colaboración con AFRICagua

Con esta ONG estamos realizando un proyecto en Darsilame, Gambia, que consiste en la construcción de pozos de agua que permitan a los habitantes de esta región cultivar de forma más eficiente, ya que actualmente cuentan con muchas dificultades para extraer agua y es su forma de trabajo y de ganarse la vida. Con la campaña “Mueve tu gota” recaudamos dinero para su construcción, de forma que trasladásemos el agua que nuestros clientes se ahorran con el césped artificial a Darsilame.

En diciembre de 2017, uno de los empleados de TodoCESPED fue a Gambia a repartir más de 180 kg. de ropa, juguetes y medicamentos a los niños de esta región, que había recaudado con la colaboración de todas las empresas del grupo y otros donantes.

### ¿Cuánto vale la sonrisa de un niño?

Nuestra colaboración con la iniciativa “El Juguete Solidario” **de Cruz Roja** tiene una gran aceptación entre toda la plantilla. Desde 2018 impulsamos cada Navidad una recogida de juguetes nuevos, no bélicos y no sexistas para **niños en riesgo de exclusión** social en España en nuestras instalaciones. El equipo se vuelca totalmente con esta iniciativa: todos los niños tienen derecho a estrenar regalos.

### Colaboración con ASPANOA

Nuestra diseñadora puso a la venta ilustraciones únicas diseñadas por ella para poder donar lo recaudado a Aspanoa. Conseguimos 590€.

### Arropemos Zaragoza

Nuestra iniciativa **El palé solidario** está teniendo mucho éxito entre la plantilla, que se ha implicado al máximo con el “primer palé” que hemos propuesto: “¡Arropemos Zaragoza!”. Recogemos ropa de hombre, mujer y niño, que posteriormente donaremos al albergue municipal de Zaragoza. Desde que comenzamos, ya hemos donado más de 4 palés solidarios.

### TodoCESPED, deporte y obra social

La Cofradía de La Entrada de Jesús en Jerusalén organiza unas Jornadas Deportivas donde los alimentos y fondos recaudados se destinan a obra social. TodoCESPED somos patrocinadores de esta iniciativa desde hace varios años: hacemos una **donación económica y otra de césped artificial**. La recaudación de 2019 (en 2020 pospuso por el covid), **6.200€** y muchísimos Kg de alimentos, se repartió entre la ONG Sed, la ONG Formación y Vida, la iniciativa “Gota de Leche” y las Parroquias de San Pablo y San Andrés Apóstol.

### Política del Sistema Integrado de Gestión

Nuestra política es muy firme en lo relativo a la defensa de los Derechos Humanos. En ella se establecen términos específicos que ponen de manifiesto nuestro compromiso con los mismos, como promover y llevar a cabo una gestión basada en principios de igualdad entre géneros y de no discriminación.

Se lleva a cabo un seguimiento periódico del cumplimiento de la política, asegurándonos de este modo que no se den situaciones de acoso, discriminación, etc. Nunca se ha dado el caso, pero este tipo de actuaciones se resolverían de forma inmediata debido a las medidas de actuación que tenemos en caso de que se diera una situación de acoso.

Nuestro SIG está certificado por TÜV Rheinland, bajo los requisitos de las normas UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001 y que, fundamentado en la prevención, busca conseguir niveles de calidad de productos y servicios satisfactorios para nuestros clientes, protección del medioambiente y actuación ante la aparición de sucesos no deseables.

### Caminos sensoriales con las muestras de TodoCESPED

Donamos muestras de nuestro césped artificial a centros infantiles y centros de personas con discapacidad para que puedan experimentar con el césped y crear caminos sensoriales con él. Les ayuda mucho en su desarrollo.

En 2020 realizamos la donación de estos packs a 10 nuevos centros: CEIP Fernando Gavilán, Associació Juvenil Esquitx, Fundación Asindown, CEIP Comunitat Valenciana (Valencia), Colegio de Educación Especial Isterria, C.E.I.P.

Jose Mardones Lopez de Guereñu Vitoria, Fundación ASPACE Zaragoza, Fundación Rey Ardid, La Purísima para niños sordos en Zaragoza, CDIAT Alcañiz - Centro de Atención Temprana.

### **Mascarilla Solidaria**

Colaboramos con el proyecto Solidaria Mascarilla. Su iniciativa consistía en recaudar fondos a través de la venta de mascarillas solidarias y destinarlos a la escolarización de niños de África y a la construcción de pozos. Compramos mascarillas para todo el equipo.

### **Donación de pastillas desinfectantes en plena pandemia del COVID 19**

Con la situación del COVID 19 y el desarrollo de las pastillas desinfectantes anticoronavirus hicimos varias donaciones: a las Hermanitas de los pobres Plaza Tetúan, Barcelona, a la Hermandad de la Sangre de Cristo de Zaragoza y a las ambulancias DYA. También impulsamos un proyecto de RSC en el que donamos botes de pastillas a muchos negocios y comercios de Zaragoza para que pudieran abrir de forma segura.

### **Reducimos la brecha digital**

A raíz del confinamiento recopilamos equipos informáticos en buen estado que ya no usamos para darles una segunda oportunidad. A través de un post en LinkedIn, pedimos máxima difusión para que, todas las personas que supieran de ONGs, Fundaciones y Asociaciones que los necesitaran nos dieran el contacto para participar en el proyecto.

Finalmente, donamos a YMCA y a un colegio de Pinseque varios equipos informáticos, ya que trabajan en varias líneas que se corresponden con nuestros pilares estratégicos de RSC para este proyecto con personas en riesgo de exclusión social:

- Refuerzo educativo.
- Intervención sociofamiliar.
- Itinerarios de inserción sociolaboral.
- Viviendas sociales, centros de maternaje y de menores, entre otros.

### Desvelamos nuestro Knowhow

En todas las empresas hemos comenzado una estrategia en la que, tanto en nuestra web, en [nuestra Newsletter](#) y en YouTube desvelamos trucos, consejos y plantillas paso a paso con información de negocio que a nosotros nos funciona.

### NODRIZA tech Mentoring

Nuestro CEO Niusan mentoriza a emprendedores y empresarios, tanto a nivel NODRIZA tech como con asociaciones como AJE para que puedan consolidar exitosamente sus negocios.

### NODRIZA tech Opportunities

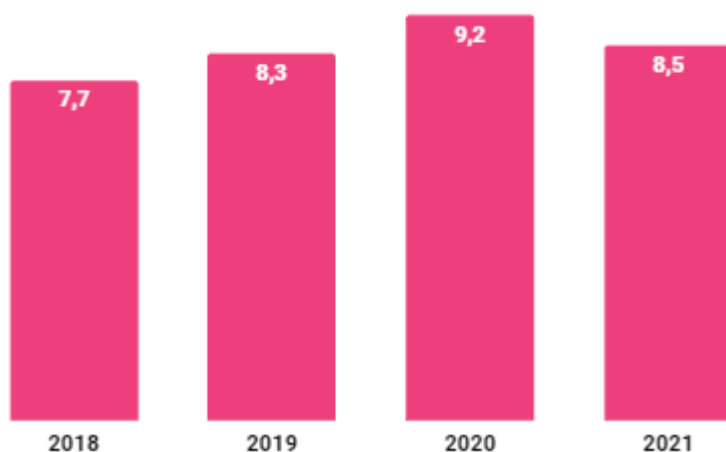
Estamos en fase de desarrollo y lanzamiento de nuestra propia fundación para dar las mismas oportunidades que nosotros tenemos a los menos favorecidos.

### Indicadores GRI 413

- Presupuesto RSC 2021: 11.100€
- Horas RSC 2021: 230 h

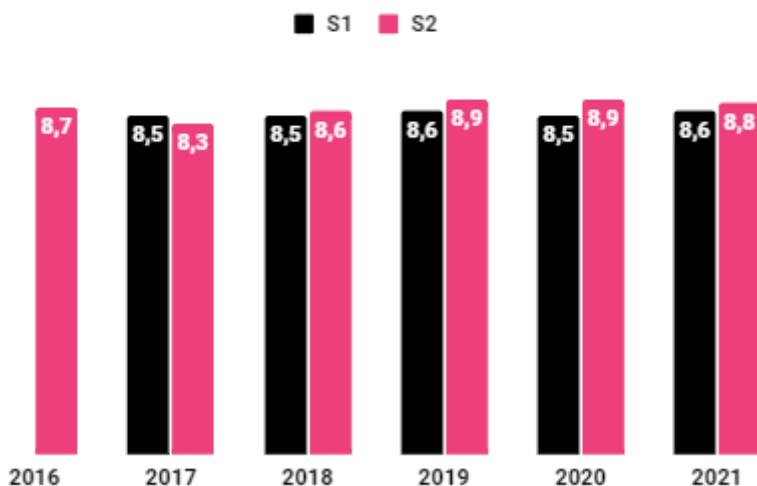
### Valoración externa como empresa socialmente responsable:

Percepción Stakeholders como socialmente responsables



### Valoración interna como empresa socialmente responsable:

## Percepción interna de empresa socialmente responsable



## C5.3 Transparencia con el entorno

### C5.3.1 Requisitos legales y cumplimiento de la normativa (GRI 417)

Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.) = 0.

En NODRIZA tech implantamos un procedimiento de Requisitos Legales y Normativos con objeto de definir la sistemática establecida para la recopilación de requisitos legales ambientales aplicables a las actividades llevadas a cabo por las empresas que forman NODRIZA TECH, además de verificar de forma periódica su cumplimiento. Corresponde al responsable de Excelencia la obtención de toda la información relativa a la normativa aplicable a las empresas de NODRIZA TECH. El responsable de Excelencia colaborará incorporando aquella normativa ambiental aplicable a la empresa. Esta normativa podrá derivarse de:

- Legislación local: Ayuntamiento de Cuarte de Huerva, dónde se ubican las oficinas de NODRIZA TECH.
- Legislación autonómica: Boletines Oficiales de la Comunidad de Aragón.
- Legislación nacional: Boletines Oficiales. Legislación europea: DOCE.
- Normas técnicas aplicables.

Además de estas fuentes de información, se utilizará cualquier otra que permita una recopilación eficaz de la legislación aplicable, por ejemplo: Cámaras de Comercio, CEPYME, boletines de asociaciones sectoriales, etc.

La legislación aplicable se recoge en un listado de normativa el cual contempla la legislación y normativa directamente aplicable de ámbito local, autonómico, nacional e internacional. Al menos cada tres meses y/o siempre que se tenga conocimiento de nueva legislación, el responsable de Excelencia comprueba si la legislación editada en este periodo de tiempo afecta de alguna manera los requisitos aplicables o a las actividades de las empresas de NODRIZA tech en general. El acceso y actualización de la legislación aplicable se lleva a cabo principalmente por internet y publicaciones especializadas. Para la interpretación de la legislación, si hubiese dudas, se consultarán los organismos de la Administración que la han editado, empresas consultoras o cualquier otra fuente de información, de manera que se entienda totalmente el contenido y el alcance. El seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales identificados se realiza de forma permanente, quedando constancia del seguimiento a su cumplimiento y de las observaciones al respecto en la revisión por la Dirección anual que lleva a cabo Gerencia, en base a la información suministrada por el responsable de Excelencia. Para cada requisito legal identificado el responsable de Excelencia, analiza su cumplimiento, así como establecer las acciones adecuadas en el caso de incumplimiento, en cuyo caso se realiza un informe de no conformidad y se establecen las acciones correctivas adecuadas, informando a Dirección General de dicha circunstancia. Destacar que no se han detectado No Conformidades al respecto.

Cada requisito legal puede derivar en metas y objetivos a corto o medio plazo, en caso de que requiera un seguimiento permanente y acciones de los miembros de la organización encaminadas a la consecución de dichos objetivos.

#### **C5.4 Canales de comunicación (G4)**

Contamos con áreas clave en este campo:

- Comunicación interna (para nuestro equipo)
- Comunicación externa (para grupos de interés, stakeholders y sociedad)
- Marketing

- RSC
- Contenidos y web
- Redes sociales
- Líderes: se encargan de que la comunicación sea fluida internamente y con los stakeholders de sus departamentos.

Comunicamos abiertamente todas nuestras noticias, novedades, información técnica y, además, disponemos de embudos de marketing y planes de comunicación segmentados para cada nicho objetivo. Algunos de los canales que usamos de forma recurrente para lograr esta transparencia integral:

- Canales de comunicación interna: pantallas de nuestras instalaciones y grupos de Slack.
- Reuniones internas y Foro (reunión el primer viernes de cada mes entre todas las personas de NODRIZA tech)
- Página web y blog.
- Newsletter y correos electrónicos.
- Memoria de sostenibilidad, Informe de Progreso anual del Pacto Mundial.
- Auditorías anuales para obtener la certificación ISO 9001 y 14001.
- Plan de Excelencia Empresarial del Gobierno de Aragón e IAF.
- Plan de Responsabilidad Social de Aragón, del Gobierno de Aragón e IAF.
- Plan de Responsabilidad Social + de Aragón del Gobierno de Aragón e IAF.
- Informes anuales.
- Comunicación directa mediante reuniones, visitas, llamadas, correos de cada persona con sus stakeholders.
- Eventos corporativos y de nuestros stakeholders.
- Redes sociales.
- Canal de YouTube y Podcast.
- Notas de prensa y apariciones en medios de comunicación.
- Acuerdos y colaboraciones con instituciones, entidades y organizaciones partners.

En 2021 hemos participado en 43 eventos online y eventos presenciales. Además:

- El total de horas que planteamos en el plan estratégico de Comunicación interna en 2021 es de 847h.
- El total de horas que planteamos en el plan estratégico para el departamento de Comunicación externa en 2021 es de 132h. Adicionalmente, contamos con más de 700 horas que se reparten entre cada empresa. Así las destinamos a la comunicación externa específica de cada organización de NODRIZA tech.
- El total de horas que planteamos para Responsabilidad Social en 2021 es de 230h.

Ejemplo de cómo usamos nuestras redes sociales para concienciar sobre los ODS cuando compartimos nuestras iniciativas:

**todoCESPED.es®**  
CESPED ARTIFICIAL

### Consigue tu pack para caminos sensoriales

Por el día Mundial de la Infancia donaremos 20 packs de césped artificial a **centros educativos** que trabajen con niños en riesgo de exclusión para que creen caminos sensoriales.

**todoCESPED.es®**  
CESPED ARTIFICIAL

### Con este proyecto

estamos un paso más cerca de conseguir los Objetivos 4 y 10 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

**4 EDUCACIÓN DE CALIDAD**

**10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

**todoCESPED.es** • Siguiendo

**todoCESPED** ¿NOS AYUDAS? Impulsemos juntos el #día delainfancia Buscamos centros educativos que trabajen con niños en riesgo de exclusión; donaremos 20 packs de césped artificial para crear caminos sensoriales.

¡Menciona en comentarios a los centros educativos que conozcas y pueda interesarles!

#cespedartificial #niños #infancia #díamundialdelainfancia #20noviembre #rsc #empresa #centroseducativos

44 sem

Les gusta a doctorproperty\_ y 55 personas más

20 DE NOVIEMBRE DE 2020

Aquí vemos un ejemplo de lo que comunicamos internamente en las pantallas de NODRIZA tech. Concienciamos sobre los ODS y vinculamos la difusión interna de nuestras acciones con nuestras comunicaciones externas:



## [RSC] Objetivos de Desarrollo Sostenible

### ODS 4. Educación de calidad

#### ¿Cómo contribuimos a este ODS? Ejemplos:



- Donación de equipos informáticos para niños en riesgo de exclusión, a través de YMCA y Colegio en Pinseque.
- Recogida de juguetes nuevos, no sexistas, no bélicos y preferiblemente educativos para Cruz Roja.
- Colaboración con varios centros educativos y charlas en los mismos.
- Donación de packs de muestras para caminos sensoriales para centros de educación especial.

¿Se te ocurre alguna iniciativa que podamos impulsar para atacar este ODS? ¡Pon tu sugerencia!

## Criterio 6. Medioambiental

Dentro de nuestra cultura de Responsabilidad Social, podemos distinguir, además del área social, transparencia económica e impulso del entorno, el área medioambiental en nuestro Plan estratégico de RSC:

- Responsabilidad medioambiental, crecimiento sostenible y protección del entorno.

Para ello, nos ayudamos de las siguientes partes:

- Productos que respeten el medioambiente.
- Productos orientados al ahorro y eficiencia energética.
- Concienciación y esfuerzos en pro del medioambiente.
- Crecimiento sostenible.
- Colaboración con asociaciones específicas.
- Inversión significativa en instalaciones sostenibles:
  - o Somos las primeras oficinas de rehabilitación en España con el estándar Passivhaus: eficiencia energética.
  - o Alumbrado por zonas para reducir el consumo eléctrico.
  - o Instalación de placas solares en nuestra azotea.

## **C6.1 Impacto ambiental (GRI 301/303, GRI 306)**

### **Ahorro y eficiencia energética gracias a nuestros productos**

Abogamos por la integración del Medio Ambiente en nuestra estrategia de negocio, desarrollando y comercializando productos respetuosos con el Medio Ambiente, que contribuyan a su mejora y a un consumo más eficiente de recursos, especialmente de energía.

Tenemos la firme convicción de que con nuestros productos podemos contribuir al mantenimiento y cuidado del entorno. Ponemos todo nuestro empeño para que así sea. Los productos más destacados en este ámbito son las pinturas térmicas que permiten reducir hasta un 40% el consumo de energía, o el césped artificial, con el que el consumo de agua pasa a ser nulo.

### **ISO 14001: Gestión medioambiental y desarrollo sostenible**

Trabajamos por mantener actualizado el sistema de gestión en el que el Medio Ambiente y nuestra política energética representan un papel prioritario.

Queremos un crecimiento sostenible durante el transcurso de nuestra actividad, evitando el derroche de recursos energéticos y de cualquier tipología. También usamos y difundimos el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

### **Considerar, evaluar y reducir el impacto medioambiental de NODRIZA tech**

Minimizar la huella ambiental que pueda producir, aunque dada nuestra actividad apenas generamos residuos más allá del material de oficina. Promovemos el reciclaje en la empresa y reducir el consumo energético y de agua, así como la generación de residuos. Aprovechar la vida útil de todos los productos que utilizamos, buscando otras maneras de darles buen uso y retrasar el momento de prescindir de ellos, siempre que sea posible.

### **Concienciación sobre el Medio Ambiente y su preservación**

Sensibilizamos a la sociedad en general acerca de la importancia de respetar y preservar nuestro entorno, comenzando por la concienciación de nuestros

empleados. Consolidar un sistema de información a nivel interno y externo para la difusión de lo anteriormente expuesto. Fomentamos las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

### **NODRIZA tech: instalaciones Passivhaus**

Nuestras oficinas siguen el estándar de construcción Passivhaus, gracias a un potente aislamiento térmico y su sistema de ventilación, no consumimos calefacción ni aire acondicionado y además son instalaciones más seguras frente al COVID 19. El aire se renueva automáticamente.

También tenemos un sistema de alumbrado por zonas, lo que nos permite tener las luces encendidas sólo en las zonas que se estén utilizando en cada momento.

Además, como estamos certificados en la ISO 14001, realizamos revisiones mensuales de nuestras instalaciones, control de retirada de residuos, almacenaje seguro de los productos químicos para la construcción, etc.

### **NODRIZA tech: instalaciones con placas solares**

La instalación de estas placas en 2021, nos va a permitir ahorrar hasta un 40% en lo relativo a consumo energético y ser más sostenibles.

### **RETO ENERGY**

Ponemos a prueba a todo el equipo con los Retos Energy con el objetivo de reducir el gasto energético y el consumo de agua de las empresas que están en NODRIZA tech. Cada #RetoEnergy está relacionado con iniciativas que impulsan la eficiencia energética de nuestras instalaciones.

### **Plástico 0**

En 2020 incluimos el objetivo plástico 0. Regalamos una taza a todas las personas de la organización y acordamos con nuestros proveedores de vending que actualizaran las máquinas de café de forma que no fuera necesario sacar vasos desechables.

## Papel 0

Potenciamos la digitalización de nuestros procesos hasta reducir al máximo el uso de papel. En Doctor Property lo hemos conseguido y en menos de un año, conseguimos lo siguiente:

Ahorro medioambiental de Doctor Property | [¿Cómo realizamos este cálculo estimado?](#)



## Colaboración con la Fundación ECODES

2018 fue el tercer año consecutivo que donamos materiales resultado de nuestra actividad a ECODES (Ecología y Desarrollo) para que desarrollen su iniciativa Río y Juego y, a día de hoy, seguimos participando en esa iniciativa con donaciones y participación activa. Consiste en la habilitación de una zona de juegos en torno a la economía circular y el desarrollo sostenible que se hace durante las Fiestas del Pilar en Zaragoza. Todos los juegos se desarrollan con materiales reciclados o resultantes de la donación de empresas, como es nuestro caso con los botes de pintura vacíos que les entregamos.

También participamos en su proyecto “Ni un hogar sin Energía” con nuestras pinturas térmicas, en el que luchan contra la pobreza energética y formamos parte de su Coalición de empresas por una Economía baja en carbono y circular. También formamos parte de su Comunidad por el Clima.

## C6.2 Estrategia frente al cambio climático (GRI 305)

Trabajamos nuestra estrategia frente al cambio climático en 4 ejes:

- Sistema de gestión de la empresa y de nuestras instalaciones.
- RSC área medioambiental alineada con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).
- Colaboraciones con ONGs, entidades, instituciones y asociaciones.
- Concienciación (interna y externa).

Nuestro impacto medioambiental forma una parte fundamental de nuestra estrategia. Tanto es así, que trabajamos nuestra estrategia frente al cambio climático en los mismos planes estratégicos por empresa. Hemos añadido un apartado en los mismos donde mostramos nuestros objetivos estratégicos para el año en curso y su relación con los ODS. Así los tenemos en cuenta desde el pilar más clave de nuestras empresas: el plan estratégico.

Además, estamos consolidando nuestra Fundación NODRIZA tech Opportunities donde vamos a impulsar un cambio REAL en el mundo, vamos a dar forma a la transformación del mundo que queremos ver y en la que nos gustaría vivir.

No solo eso, también este año hemos participado en la creación de Gretogreen, empresa especializada en productos sostenibles que protegen el medioambiente.

Nuestro impulso de los ODS no es solo a nivel estratégico, también los compartimos en las pantallas de NODRIZA tech alineados con todas las acciones que hacemos para cumplirlos.

Aquí podemos ver dos ejemplos de publicaciones que hacemos para concienciar al equipo, alinearnos con los ODS y potenciar las sugerencias de nuevos proyectos de este estilo que ataquen directamente al cumplimiento de estos Objetivos:

## [RSC] Objetivos de Desarrollo Sostenible



### ODS 7. Energía asequible, no contaminante

#### ¿Cómo contribuimos a este ODS? Ejemplos:

- Con la instalación de placas solares en NODRIZA tech
- Con Arelux Top Chemicals y sus productos orientados al ahorro y eficiencia energética.
- Con la gestión ambiental y de residuos no peligrosos.
- Con nuestras instalaciones: somos las primeras oficinas passivhaus de rehabilitación en España.
- Con nuestra colaboración con ECODES. Iniciativas de concienciación y donación de productos de Arelux para sus proyectos "Ni un hogar sin energía" y "Río y Juego".

¿Se te ocurre alguna iniciativa que podamos impulsar para atacar este ODS? ¡Pon tu sugerencia!

## [RSC] Objetivos de Desarrollo Sostenible



### ODS 6. Agua limpia y saneada para todos

#### ¿Cómo contribuimos a este ODS? Ejemplos:

- Con nuestra construcción de pozos en Darsilameh, Gambia, con AFRICagua.
- Con nuestros productos. Con el césped artificial, las casas con jardín ahorran prácticamente el 100% de agua.
- Con la colaboración con Bomberos Unidos Sin Fronteras (BUSF). Actúan en situaciones de emergencia, grandes catástrofes y proyectos de desarrollo sostenible.

¿Se te ocurre alguna iniciativa que podamos impulsar para atacar este ODS? ¡Pon tu sugerencia!

### C6.3 Gestión ambiental

NODRIZA tech estamos certificados con la ISO 14001 de Medioambiente. Esto pone de manifiesto nuestro compromiso y actuación para lograr un crecimiento sostenible y con impacto positivo en nuestro entorno. En el punto 6.1 detallamos las actividades en este campo más destacadas, tanto impulsadas por nuestra empresa como por nuestro equipo.

Dentro de la política de gestión de NODRIZA tech forma una parte muy importante la retirada de residuos. Nosotros no generamos residuos peligrosos dada nuestra actividad, así que centramos la gestión en tóner, botes y pilas. Por otra parte, la retirada de plástico, papel y cartón (material de oficina) la hacemos con una empresa especializada que se encarga de su reciclaje y de que finalicen adecuadamente su ciclo de vida.

Partimos de la base de que tenemos objetivos ambiciosos de papel 0, plástico 0 y digitalización de procesos, pero en la transición hasta conseguirlo nos aseguramos de que sea de la forma más sostenible posible. Estos objetivos forman parte de nuestras líneas estratégicas en materia de RSC. Extracto del documento de nuestro SIG (Sistema Integrado de Gestión) totalmente alineado con nuestra

perspectiva de excelencia EFQM. Con él, damos seguimiento a las retiradas de residuos no peligrosos.

## RETIRADAS DE RESIDUOS NO PELIGROSOS

I.81.01.01 Rev 0

Fecha	Destino	Retirado por	Tipo de residuo y cantidad					
			Papel	Plástico	Palets madera	RAEE's	Metálicos	Otros
11/2/2020	Punto Especifico	ACTECO						4kg Pilas
11/2/2020	Punto Especifico	ACTECO						18kg Toner
11/2/2020	Punto Especifico	ACTECO						251kg Botes Pintura
2/12/2020	Punto Especifico	RECAE	580jg					
2/12/2020	Punto Especifico	RECAE		260kg				



### C6.4 Comunicación ambiental (G4)

Nuestros departamentos de RSC y comunicación externa e interna gestionan todas las comunicaciones, también respaldados por el área de redes sociales. Nuestro lema es “hemos venido de propio a transformar el mundo” y, para lograrlo, el respeto y cuidado medioambiente es fundamental. Los líderes juegan un papel clave en este campo bien establecido en nuestra filosofía y valores.

Acciones que ponemos en marcha:

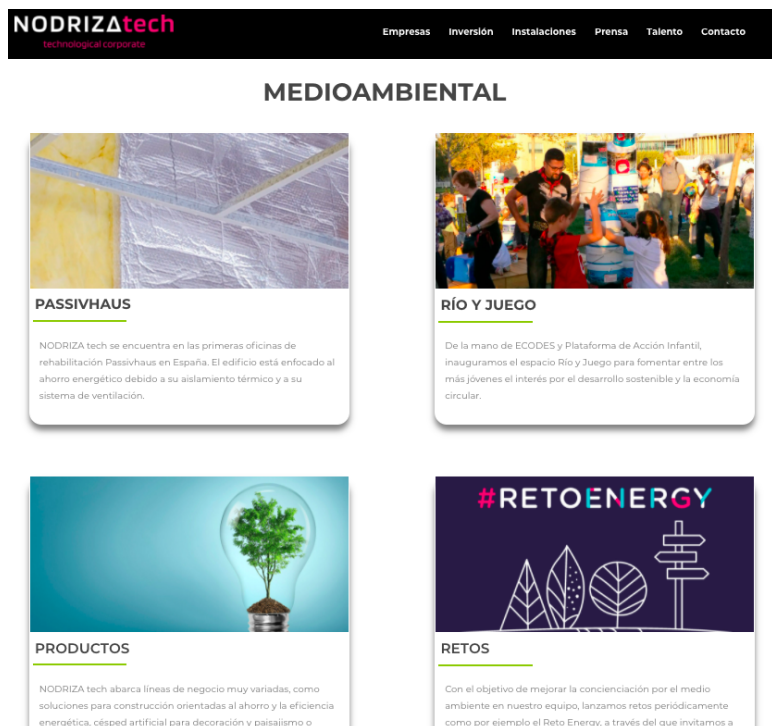
- Comunicaciones internas: micropíldoras, mensajes por chats grupales, retos energy, retos papel 0, retos plástico cero. Siempre alineadas con los ODS.
- Manuales internos y de concienciación, así como apartados específicos en nuestro manual de bienvenida.
- Formaciones internas en el onboarding de nuevas incorporaciones.
- Recopilación de sugerencias en materia de sostenibilidad y nuevos proyectos de RSC medioambiental.
- Carteles en la oficina con recordatorios de reducir el consumo eléctrico.
- Publicaciones en redes sociales de avances con ODS y nuevas iniciativas.
- Cooperación con stakeholders.
- Renovación de nuestro compromiso anual con el Pacto Mundial y los ODS, así como la elaboración del informe de progreso.

- Comunicaciones en web, blog y newsletter.
- Informes anuales, memorias de sostenibilidad, #ComunidadPorelClima
- ISO 14001 y Sello RSA.
- Participación en eventos de concienciación, como en “Río y Juego”.

Datos relevantes sobre la comunicación en nuestras empresas:

- El total de horas que planteamos en el plan estratégico de Comunicación interna en 2021 es de 847h. El total de horas que planteamos en el plan estratégico para el departamento de Comunicación externa en 2021, 132h.
- Adicionalmente, contamos con más de 700 horas que se reparten entre cada empresa. Así las destinamos a la comunicación externa específica de cada organización de NODRIZA tech.
- El total de horas que planteamos para Responsabilidad Social 2021 es 230h.

Ejemplo de un extracto de la página web de NODRIZA tech con el despliegue de algunas iniciativas de carácter medioambiental que llevamos a cabo:



### Enlaces de interés:

[arelux.com](http://arelux.com), [todoceped.es](http://todoceped.es), [doctorproperty.es](http://doctorproperty.es), [nodrizatech.com](http://nodrizatech.com), [tuup.es](http://tuup.es),  
[oniad.com](http://oniad.com), [sportup.es](http://sportup.es), [lavitanails.es](http://lavitanails.es), [gretrogreen.es](http://gretrogreen.es)



# NODRIZAtech

technological corporate

**NODRIZA tech**

Avenida del Rosario 8

50410 Cuarte de Huerva (Zaragoza)

**Telf.:** 976 910 126

**Email:** [carlota@nodrizatech.com](mailto:carlota@nodrizatech.com)

[nodrizatech.com](http://nodrizatech.com)