

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

PLANTILLA BÁSICA

Período cubierto por su Comunicación de progreso (COP)

De: JUNIO 2022

A: JUNIO 2023

1. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL QUE EXPRESE SU APOYO CONTINUO (PROPIETARIO O PRESIDENTE EN EL CASO DE EMPRESAS PEQUEÑAS)

Utilice el recuadro que aparece a continuación para incluir la declaración de respaldo continuo firmada por el director ejecutivo de su empresa.

13/06/2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que MADEMAN GROUP S.L. (ANTES MANTENIMIENTO DE MAQUINARIAS DEL NORTE S.L.) con CIF B39814033 reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción. Aspectos estos muy presentes dada la coyuntura actual con guerra en Ucrania.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

David González
Martínez
Gerente



2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Derechos humanos

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área de los derechos humanos. Los ejemplos incluyen:

- Garantizar y cuidar a nuestros trabajadores haciendo estudios psicosociales para ver nuestros puntos débiles y mejorar, en todo aquello que esté en manos de la organización, el ambiente laboral y la conciliación de la vida laboral y personal de nuestros miembros.
- Garantizar que a los trabajadores se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.
- Proteger a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, sexual psicológico, abuso o amenazas. Formando e informando a los trabajadores/as del acoso y como actuar en caso de acontecer una situación de acoso.
- Implantar una política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Elaborar encuestas de satisfacción laboral entre todos los componentes de la organización, para poder solventar los posibles problemas relacionados con el ambiente laboral.
- Tomar medidas en la compra de materias primas que podrían dañar o amenazar la vida humana y la salud en la prestación de nuestros servicios de mantenimiento.
- Colaborar en la integración laboral de personas en riesgo de exclusión.
- Fomentar la formación continua de nuestros miembros, para evitar la exclusión y ampliar su abanico de oportunidades laborales.
- Fomentar la igualdad de género
- Inclusión laboral con incorporación a la plantilla de personal con riesgo de exclusión social

Trabajo

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área del trabajo. Los ejemplos incluyen:

- Garantizar que la empresa no participe en ninguna forma de prácticas laborales forzadas u obligadas.
- Cumplir con los estándares mínimos de salario.
- Garantizar que las decisiones relacionadas con el empleo estén basadas en criterios relevantes y objetivos.
- Garantizar la igualdad de sexo, facilitando y promoviendo la contratación de mujeres.
- Fomentar trabajo seguro COVID con incorporación de dispositivos electrónicos que marcan las distancias de seguridad y registran los contactos estrechos entre personal.
- Establecer un equipo de gestión de posibles situaciones de acoso.
- Hacer estudios Psicosociales a los miembros de la organización.

Medioambiente

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área del medioambiente. Los ejemplos incluyen:

- Evitar el daño ambiental a través del mantenimiento regular de los procesos de producción y sistemas de protección ambiental (control de contaminación del aire, residuos, sistemas de tratamiento del agua, etc.).
- Reutilizar EPIS (Ropa de trabajo) evitando residuo de ropa que aún puede ser utilizada. Se hace envío de la ropa usada por personal de refuerzo en paradas a tintorería , para que esa ropa pueda ser reutilizada en vez de desechada.
- Establecer políticas y acciones de consumo energético efectivo y eficiente.
- Garantizar procedimientos de emergencia para prevenir y abordar los accidentes que afectan el medioambiente y la salud humana.
- Minimizar el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y garantizar el manejo y almacenamiento seguro de estos.
- Gestionar todos los residuos peligrosos que se pueden generar con gestores autorizados.
- Sensibilizar a los miembros de la organización en la ejecución de los trabajos siempre de forma respetuosa con el entorno.
- Contribuir a reducir nuestra huella de CO2, haciendo compras y consumo de material de cercanía y de material respetuoso con el Medio Ambiente.

Anticorrupción

Utilice el recuadro que aparece a continuación para describir las **medidas** que ha tomado su empresa en el área de anticorrupción. Los ejemplos incluyen:

- Evaluar el riesgo de la corrupción al hacer negocios.
- Mencionar las palabras “anticorrupción” y/o “comportamiento ético” en los contratos con socios comerciales.
- Garantizar que los procedimientos internos respalden el compromiso anticorrupción de la empresa.
- Búsqueda de clientes y proveedores que garanticen el comportamiento ético.

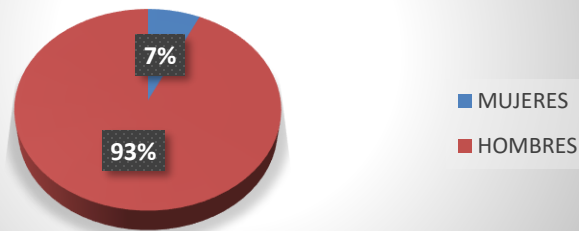
3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

En el recuadro que aparece a continuación, incluya los indicadores más relevantes para **medir los resultados**. Los ejemplos incluyen:

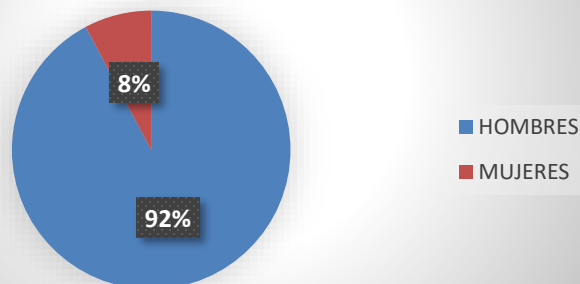
- Datos demográficos de la gerencia y los empleados desglosados según los factores de diversidad (por ejemplo, sexo, origen étnico, edad, etc.).
- Tasa de enfermedades, lesiones y absentismo laboral.
- Porcentaje de materiales reciclados.

DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS EMPLEADOS

PORCENTAJE DE OPERARIOS POR SEXOS AÑO 2021



PORCENTAJE DE OPERARIOS POR SEXO EN 2022



Hemos subido un 2% el porcentaje de mujeres en plantilla. Es complejo en un sector del metal, pero poco a poco se van haciendo avances hacia la presencia de la mujer en nuestra organización.

Respecto a los grupos de edad, señalar que tenemos una plantilla joven, facilitamos la incorporación al mundo laboral de los más jóvenes, pero la falta de personal especializado, hace que la gente de mayor edad, más de 50 años, tenga aún un peso importante. En este apartado señalar que, se facilita igualmente el acceso a personal mayor de 50 años, de vital importancia ahora ya que cada vez hay más discriminación por edad.

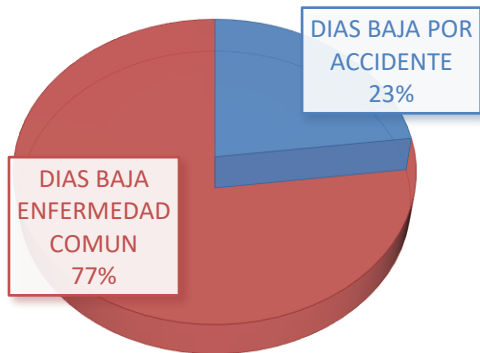
Nº DE OPERARIOS POR GRUPO DE EDAD EN EL GRUPO MADEMAN



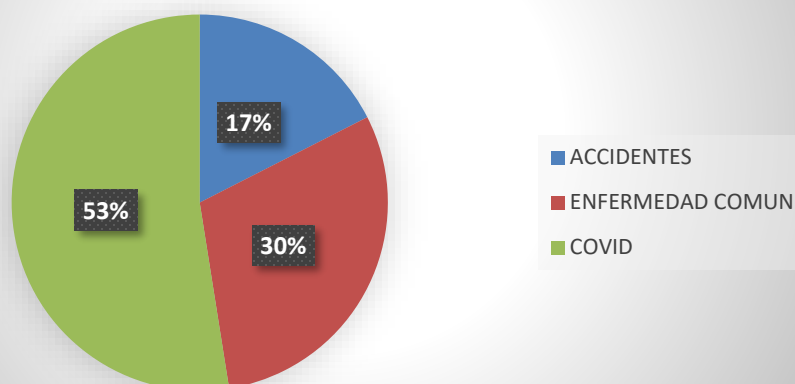
Los datos respecto al Grupo de edad están igual que en año 2021

TASA DE ENFERMEDADES, LESIONES

PORCENTAJE DE BAJAS POR TIPO AÑO 2021



PORCENTAJE DE BAJAS POR TIPO 2022



Los accidentes, los días de baja por accidente han disminuido un 6% pero vemos que los de enfermedad Común se mantienen y que han aparecido, otras bajas, las de COVID, estas fueron en su totalidad centradas en el mes de Enero de 2022.

Vemos por lo tanto que los accidentes se han reducido de forma importante. Desde la Organización se luchas por llegar al "0" accidentes.

La ejecución de las encuestas de satisfacción laboral que se llevarán a cabo en el mes de septiembre- octubre, nos ayudarán con los resultados a llegar a una mejora del ambiente laboral y satisfacción en la ejecución de las tareas.

GESTIÓN DE RESIDUOS

El respeto por el MEDIO AMBIENTE es una máxima en el grupo empresarial.

Concienciados de la problemática cada vez más evidente del cambio climático, el grupo empresarial está concienciado de que las actitudes individuales de las organizaciones son fundamentales en la obtención de buenos resultados globales.

MADEMAN GROUP, gestiona totalmente todos sus residuos, tanto residuos peligrosos como no peligrosos. Todas las empresas del grupo son Pequeña Productoras de Residuos.

MADEMAN GROUP. S.L. cuenta con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente Y Prevención de Riesgos Laborales.

Identificamos por LER todos los residuos gestionados en el 2020 y durante parte de este 2021.

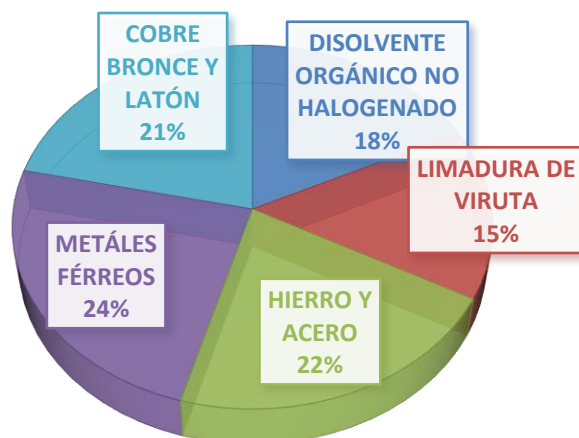
RESIDUOS 2021	LER	KG GESTIONADOS
DISOLVENTE ORGÁNICO NO HALOGENADO	140603	275
LIMADURA DE VIRUTA	120199	2300
HIERRO Y ACERO	170405	5000
METÁLES FÉRREOS	191202	1200
COBRE BRONCE Y LATÓN	170401	1200
TOTAL 2021: 9975		

RESIDUOS 2022	LER	KG	FECHA
OTROS DISOLVENTES Y MEZACLAS DE DISOLVENTES	140603	55	24/02/2022
CARTUCHOS DE TONER		7	28/02/2022
OTROS DISOLVENTES Y MEZACLAS DE DISOLVENTES	140603	55	11/05/2022
LIMADURA DE VIRUTA	120101	2300	25/02/2022
LIMADURA DE VIRUTA	120101	2280	26/05/2022

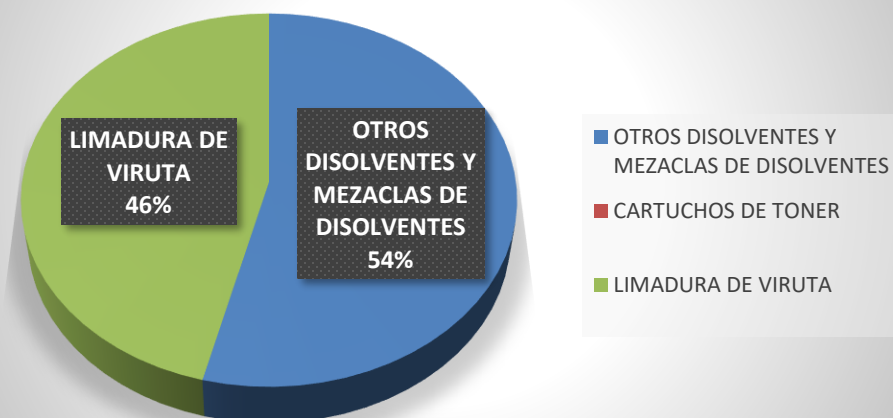
4697

La evolución de la generación de residuos ha sido sustancial, siendo de 5278 Kg.

GESTIÓN DE RESIDUOS EN EL GRUPO MADEMAN 2021



GESTIONES DE RESIDUOS 2022



Para MADEMAN GROUP, el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, es uno de los objetivos. Nuestra mejora continua, nuestra pequeña aportación.

El trabajo individual de cada una de las organizaciones, en el cumplimiento, es una aportación que se espera amplíe y siga teniendo resultados positivos a nivel global.

Tratamos de mejorar en nuestro grado de cumplimiento y mejora, pese a las dificultades que la actual pandemia ha traído al sector.

Hemos mejorado en todos nuestros objetivos y aspectos y esperamos sea posible seguir esta tónica durante el 2022 y años venideros.