



INFORME DE PROGRESO 2021

DOGA, S.A.



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Proveedores
	Medioambiente
	Administración
	Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

DOGA

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

Abdera, 27 de Julio 2022

Señores,

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

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

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

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

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

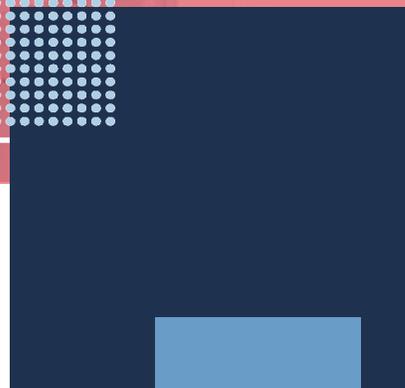
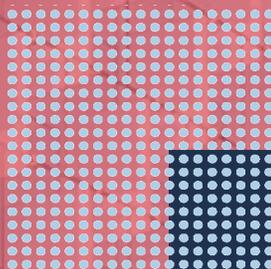
La finalidad de presentar la Memoria de sostenibilidad es ser transparentes integrando las tres dimensiones de la Sostenibilidad: económica, social y medioambiental. A continuación, se detalla el informe con las acciones llevadas a cabo por nuestra compañía y con la expectativa de seguir evolucionando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

Atentamente,


Jordi Miro
General Manager

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

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

DOGA, S.A.

Tipo de empresa

Gran Empresa

Dirección

Autovía A-2, km. 583 8630

Localidad

Abrera

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

<http://www.doga.es>

Número total de empleados

870

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

48 - 240 millones

Beneficios obtenidos detallados por país

Los beneficios consolidados del Grupo Doga han ascendido en 2021 a 10,55 millones de euros (3,23 millones de euros en 2020), mientras que los impuestos sobre beneficios pagados han ascendido a 3,28 millones de euros (1,78 millones de euros en 2020). El Grupo no desglosa esta información fiscal por país al considerarla un dato estratégico.

Impuestos sobre beneficios pagados

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

Subvenciones públicas

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

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

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

EQUIPOS LIMPIAPARABRISAS: Hace más de 50 años que diseñamos y fabricamos equipos limpiaparabrisas para

INFORME DE PROGRESO 2021

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

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

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

DEPÓSITOS PLÁSTICOS En nuestras plantas de producción se diseña y fabrica una amplia variedad de depósitos de expansión, recuperadores, hidráulicos, de gasolina, de líquido de frenos y de aceite para montar como primer equipo o para recambio original. Gracias a la tecnología que disponemos en nuestras instalaciones, podemos ofrecer cualquier tipo de depósito desarrollado a medida y fabricado por rotomoldeo, soplado o inyección, obteniendo diseños especiales que pueden completarse incorporando sensores de nivel electrónicos o mecánicos. Realizamos inserciones en un proceso totalmente mecanizado y siempre según las exigencias de nuestros clientes.

DESARROLLO A MEDIDA: DEPÓSITOS PLÁSTICOS PARA LA AUTOMOCIÓN A MEDIDA, ESPECIALES O ESTÁNDAR SPECIAL: En DOGA desarrollamos y producimos cualquier tipo de depósito a medida según las necesidades específicas del cliente y trabajamos juntamente con él para lograr el mejor diseño y solución a los requerimientos.

MOTORES DE CORRIENTE CONTÍNUA Nuestra gama de motores, con o sin reductor, ha sido diseñada para poder ser adaptada a todo tipo de mecanismos y especialmente en montajes o elementos móviles en los que se precisa alimentación independiente o peso y dimensiones reducidas. También desarrollamos proyectos para una movilidad sostenible como motores de tracción eléctrica o motores-rueda para motocicletas y vehículos ligeros. **CUSTOMIZED:** Nuestro objetivo es lograr que cada proyecto disponga del motor más adecuado y por ello podemos realizar a medida aquellos motores que así lo requieran con el objetivo de lograr siempre un mejor resultado.

MOTORES Desde 2.5 hasta 1.500 W en 12, 24 y hasta 72 V **MOTORES CON REDUCTOR** Con reductores sin fin corona ratios desde 12 hasta 81:1 Con reductores planetarios de ratios desde 4 hasta 308:1

MOTORES DE TRACCIÓN DE ROTOR EXTERIOR Desde 2 hasta 8 kW en 48 y 72 V.

MOTORES ELECTRÓNICOS

OTROS PRODUCTOS DE SOPLADO

CUSTOMIZED: para proporcionar soluciones a medida de conductos de aire de plástico soplado.

ELEVALUNAS ELÉCTRICOS Pequeñas y medianas series. Carrera máxima hasta 650 50mm En DOGA desarrollamos elevalunas eléctricas para autobuses y autocares, maquinaria agrícola y de construcción, vehículos eléctricos y micro coches. Estos equipos elevalunas están especialmente indicados para cada aplicación, optimizando espacio y resultados con el fin de ofrecer un diseño compacto y funcional.

INFORME DE PROGRESO 2021

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

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

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

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

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

1958 Casa-Torre situada en la calle Alella 8 de Barcelona donde DOGA empezó su actividad. Al inicio el nombre de la compañía era FAINA y la marca de los productos C&G.

1961 Comercial DOGA comercializa los productos C&G desde este local-tienda situado en la calle Travesera de Gracia nº173 de Barcelona. Éste también fue una tienda de accesorios, recambios y juguetes. Se cerró en Julio de 1979.

1962 Edificio de nueve plantas construido en la misma calle Alella nº8. Con el fin de no parar la actividad fabril se edificó en dos fases, primero la parte posterior respetando la casa-torre y luego la correspondiente fachada. Superficie total 770m2.

1969 Primera fase de 2.300m2 en el solar actual de Abrera. El polígono industrial todavía no existía. Las vides y melocotoneros rodeaban las instalaciones. La carretera N II mantenía su antiguo trazado.

1977 Segunda fase en Abrera. Continuación de las naves existentes edificadas 8 años atrás y construcción de dos naves adicionales totalizando 7.100m2 disponibles.

1990 Tercera fase en Abrera. Construcción de 5.050 m2 adicionales destinados a la planta de estampación y soldadura.

1998 Construcción de la planta de Estampación en Navarra.

2001 DOGA do Brasil. Creación de la primera filial productiva y comercial de DOGA en el continente americano. Ampliación de la planta de estampación. DOGA dispone de una superficie total, edificada, de 17.000 m2.

2003 DOGA USA. Ampliación y refuerzo de la presencia de DOGA en el continente americano con la creación de una nueva filial para distribución de la gama de productos.

2004 DOGA Italia. Constitución de una nueva filial donde se centraliza toda la producción de lavaparabrisas. Ampliación de las familias de productos,

INFORME DE PROGRESO 2021

añadiendo electroventiladores y depósitos de expansión y depósitos para líquidos de freno.

2007 DOGA Nantong. Continuando con su política de expansión, se procede a la apertura de una nueva filial en China, centrada en la fabricación de escobillas y sistemas limpiaparabrisas para autocares.

2008 DOGA inaugura el CENTRO TÉCNICO, lugar de trabajo para toda la sección de Ingeniería y R+D.

2012 Creación de DOGA PARTS, división Aftermarket.

2016 Creación de Joint Venture, DOGA India y DOGA México

2019 FAINA. Planta productiva ubicada en Tánger (Marruecos).

Organigrama de su entidad

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

[Descargar elemento adjunto](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

El modelo de Gestión de Riesgos del Grupo identifica los posibles riesgos de todas las actividades del Grupo en los diferentes niveles de la organización, y tiene como fin último proporcionar una razonable seguridad en la consecución de objetivos, ya sean estratégicos, operacionales, de cumplimiento o de información. El Comité de Dirección es el encargado de determinar las políticas para identificar, prevenir y gestionar los riesgos principales inherentes a la actividad. Promueve y apoya un firme compromiso con la prevención y gestión de los riesgos, lo que se traduce en las numerosas políticas

implementadas para garantizar la satisfacción de todos los grupos de interés. De acuerdo con el análisis efectuado por el Comité de Dirección, los grupos de interés de DOGA, así como los riesgos asociados a los mismos son:

- Empleados - Equipo humano: debido al ritmo de crecimiento del Grupo es imprescindible atraer y retener talento que soporte el ritmo de evolución del negocio con el objetivo de seguir manteniendo tanto la calidad del servicio como la satisfacción del cliente. Para ello la compañía establece colaboraciones con diferentes universidades con contrataciones para recién titulados y se establecen planes de formación anuales generales y personalizados para el personal clave (Talent Box). - Seguridad y salud de las personas: se están llevando a cabo diversas iniciativas para promocionar un estilo de vida más saludable (Doga Salud) y diferentes formaciones con el objetivo de prevenir tanto problemas de salud como de seguridad laboral.
- Clientes - Problemas de diseño: debido a la importancia de satisfacer al cliente existe un control y seguimiento en relación con los problemas que puedan surgir en cuestiones de calidad y seguridad de los productos, pues en el caso de incidencias los costes derivados de estas deficiencias podrían ser significativos. Para ello se realiza un seguimiento constante
- Sociedad - Tecnologías disruptivas: debido a los cambios en las tendencias del mercado hay que estar preparado para adaptarse a la aparición de nuevas tecnologías disruptivas (vehículos eléctricos, conducción autónoma, industria 4.0).
- Cadena de suministros - Solvencia de proveedores: la Compañía trabaja con una gran diversificación de pequeños proveedores sobre los que debe tener un mayor control en relación con su solvencia, pues ante un problema de abastecimiento la cadena de suministros se vería afectada.
- Administraciones Públicas - Impuestos a la importación: los cambios normativos en relación con los impuestos de importación de los distintos países en los que opera el Grupo pueden perjudicar a la

INFORME DE PROGRESO 2021

competitividad del Grupo. - Tipos de cambio: las plantas productivas se encuentran en Europa y Asia mientras que las comerciales están establecidas también en América, por lo que las fluctuaciones de tipo de cambio afectan a los márgenes obtenidos en las ventas, pues es difícil trasladar el efecto de estas variaciones al cliente.

- Accionistas/Gobierno Corporativo - Crecimiento del grupo: debido al crecimiento que ha experimentado el Grupo es importante, por un lado, asegurar el cumplimiento de las distintas normativas en cada uno de los países en los que opera, así como la implantación de la cultura de la organización, con el objetivo de que los valores a seguir se mantengan a lo largo de los diferentes países, y por otro lado, establecer un seguimiento de la consecución de los planes establecidos en las nuevas plantas para evitar un riesgo de impacto financiero negativo en el Grupo, en relación a la rentabilidad de las nuevas inversiones realizadas. - Países emergentes: en relación con el crecimiento del Grupo es necesario establecer una serie de controles específicos sobre el riesgo de inflación que pueda existir en determinados países emergentes en los que el Grupo ha constituido en los últimos años nuevas sociedades, así como controlar el riesgo de insolvencia de los clientes de estos nuevos establecimientos.

- Medio Ambiente: Con el objetivo de controlar todos los procesos para prevenir y minimizar los impactos ambientales detectados, además de los Manuales de Procedimientos, el Grupo realiza simulacros aleatorios y planes de emergencia para saber reaccionar en caso de incendios, vertidos accidentales, fugas de cloro o emisiones atmosféricas incontroladas (proceso de caucho, pintura, etc.). Para ello existen además kits de emergencia distribuidos estratégicamente por las fábricas en función del riesgo. El Grupo cuenta con manuales de gestión de productos químicos y gestión del almacén de residuos tanto peligrosos como no peligrosos. En cuanto a las provisiones ambientales, el Grupo no reconoce provisiones medioambientales para cada año.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

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

Principales objetivos y estrategias de la entidad

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

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

En el Grupo DOGA existe un comité de dirección presidido por el Sr. Jordi Miró que ocupa la posición de Director General. Las áreas que forman el Comité de Dirección son: - Dirección de Administración & Finanzas, - Dirección de Sales & Marketing, - Dirección de Producto - Dirección Industrial - Dirección de Organización - Dirección de Recursos Humanos - Dirección de Filiales Internacionales. Los responsables de cada una de las direcciones tiene poderes ejecutivos en cada una de sus áreas.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

INFORME DE PROGRESO 2021

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

De acuerdo al análisis de riesgos de DOGA Grup Empresarial.

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

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

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

El informe aporta información de los países en las que DOGA tiene filiales sean productivas o

comercializadoras: España, Italia, China, India, Estados Unidos, México, Brasil y Marruecos.

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

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

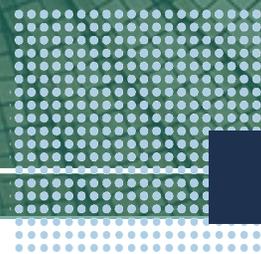
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

METODOLOGÍA



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

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

INFORME DE PROGRESO 2021

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

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

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

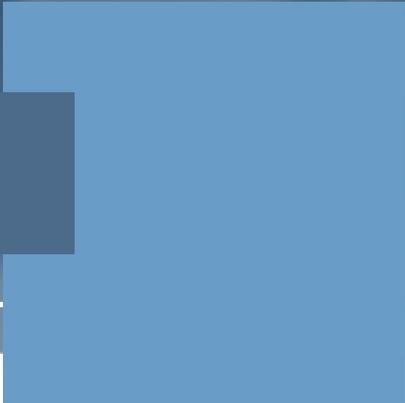
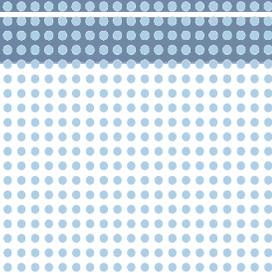
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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

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

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

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



9

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



10

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



6

Temáticas contempladas

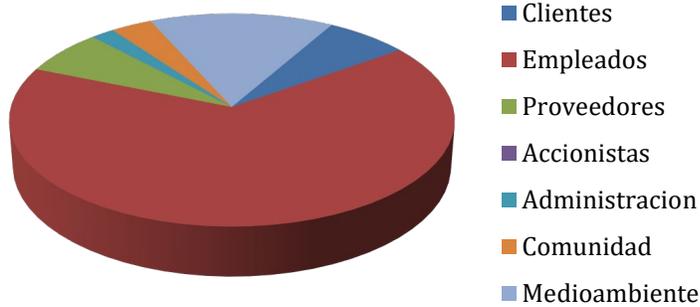
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

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

Código Ético / Conducta - Política

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Documentos adjuntos: [Top 10 customers.pdf](#)
Objetivos marcados para la temática

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

o Sistema limpia & lavaparabrisas: ser líder global en sistemas limpia/lavaparabrisas para series pequeñas y medianas.

o Motores: dar soporte a los clientes con innovadoras soluciones para motores y motorreductores de C.C. hasta 48 volts.

o Depósitos: ser líder global en innovadoras soluciones para depósitos plásticos y otras piezas plásticas

sopladas para series pequeñas y medianas.

o Elevalunas: proporcionar soluciones a medida en elevalunas para series pequeñas y medianas.

o Productos complementarios: aumentar nuestro valor de producto ofreciendo productos complementarios como sistemas resortes neumáticos y espejos retrovisores.

o Estampación: ser partner global de nuestros clientes en desarrollo de proceso y fabricación de conjuntos estampados.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

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

Código Ético / Conducta - Política

Política de Calidad - Política

Normativa Vigente - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Informe comercial - Herramienta de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2021

**Resultados encuestas de satisfacción clientes -
Indicador de Seguimiento**

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

**Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de
Seguimiento**

Número de incumplimientos referentes a la salud y

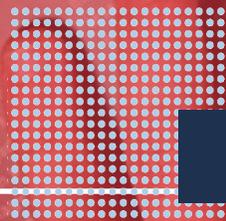
seguridad del cliente - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Estar por debajo de 300 PPM's Índice de satisfacción de cliente. Se calcula con las PPM con el número de reclamaciones y con el porcentaje de entregas a tiempo. Por encima del 90% Costes de no calidad. Estos deben ser inferiores a 2.4% de la facturación total.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Evaluación de desempeño a empleados/as

Debido a la importancia del equipo humano, en cada ejercicio se desarrolla un proceso Entrevistas de Desempeño y se realiza la matriz “Talent Box” con el objetivo de identificar el rendimiento y el potencial de cada empleado. Para ello, a través de las entrevistas de desempeño que realizan los managers con sus colaboradores y las entrevistas de Talent Box que realiza el departamento de RRHH con los managers y directores de cada área, se evalúa a una selección de más de 300 empleados de distintos departamentos y categorías profesionales, en las que se analizan las necesidades de cada puesto, las capacidades personales y el desempeño de su actividad. La finalidad es establecer planes de formación personalizados, promover promociones internas e incluso reorganizaciones en la estructura, todo ello con el objetivo de fomentar el desarrollo, tanto personal como profesional, e incentivar y mejorar las competencias del trabajador, lo cual se traduce en un empleo estable y de calidad promovido para retener a los mejores talentos.

Política de RRHH - Política

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

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

Documentos adjuntos: [Talent Box & Performance Review 2021.pptx](#)

Objetivos marcados para la temática

Realizar el 100% de las Entrevistas de Desempeño
Realizar el 100% de las Reuniones Talent Box con los Managers Implementar planes de acción necesarios derivados del análisis de las Entrevistas de Desempeño
Incluir las acciones formativas detectadas en las Entrevistas de Desempeño en el Plan de Formación

Cláusulas contractuales con los empleados

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

Debido a nuestra presencia internacional con plantas en otros países, como China, Brasil, India, Italia, México, EE. UU. o Marruecos, DOGA respeta la legislación del país, habiendo en todos los casos un cumplimiento total de la normativa laboral. El Grupo considera que el equipo humano es un activo estratégico, pues de su desempeño depende el éxito de la compañía. Por ello, la gestión del equipo humano, el respeto, la igualdad de oportunidades, su salud y su seguridad son labores prioritarias que se llevan a cabo mediante la ejecución de un Manual de Gestión Integral de acuerdo con su Política del Sistema de Gestión Integral.

INFORME DE PROGRESO 2021

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

En el Grupo Doga la valoración de puestos de trabajo consta de 6 grupos profesionales que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios; por lo tanto, cada trabajador ha de ser asignado a un grupo profesional y a una determinada división funcional. El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional se realiza teniendo presentes los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos. Los grupos profesionales son los indicados en los anexos de cada uno de los convenios, que incluye la parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones. El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se lleva a efecto por la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. El Grupo proporciona a sus empleados unas condiciones estables y de calidad, como demuestran los datos, siendo un 69,20% de los contratos indefinidos. Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género. Los salarios del Grupo se encuentran por encima del salario mínimo interprofesional en cada uno de los países en los que opera, siendo la remuneración de

todos los trabajadores superior a la de los puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad en la que operan.

Código Ético / Conducta - Política

Contrato de Trabajo - Política

Convenio Colectivo - Política

Política de RRHH - Política

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

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

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

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

N.º de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Promedio anual de contratos indefinidos - Indicador de Seguimiento

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

Documentos adjuntos: [Employees Distribution Contracts2.pptx](#)

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Tal y como se indica en el punto anterior, la mayor parte del absentismo se corresponde con enfermedades comunes del personal, por lo que desde la dirección de Empresa se promueve el proyecto EMPRESA SALUDABLE, mediante el cual se asume el compromiso de implantar, liderar y desarrollar un sistema de Bienestar para todos los empleados. Entre las acciones que se han llevado a cabo se encuentran: servicio de fisioterapia gratuito para los trabajadores, formación sobre estiramientos a realizar en el puesto de trabajo, encuestas de hábitos saludables mediante las cuales se detectan los puntos más desfavorables en cuestión de salud de los trabajadores. A partir de los resultados de estos cuestionarios, la compañía pone en marcha un plan de Promoción de la Salud, con la ayuda de la Mutua, para organizar talleres específicos, charlas sobre los puntos clave (nutrición y estrés) y actividades para mejorar la salud, todo a través del proyecto DOGA SALUD. Adicionalmente, existe a disposición de los trabajadores un Plan de retribución flexible, mediante el cual se ponen a disposición de los trabajadores una serie de servicios (entre ellos seguros de salud, ayuda a las comidas, guarderías, etc.) con ventajas fiscales y mejores precios que los ofrecidos en el mercado. La compañía mantiene un enfoque preventivo para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados: imparte formación a los trabajadores en consonancia con su centro de trabajo y con su actividad y controla la efectividad de las mejoras aplicadas. La prevención de riesgos laborales se articula en torno al Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales de DOGA, cuyo objetivo es controlar los riesgos derivados de las condiciones de trabajo existentes, así como generar un entorno preventivo que permita la reducción o control de la accidentalidad. Este Manual se enmarca dentro de la Política del Sistema de Gestión Integral, en la cual se establecen líneas de actuación para

desarrollar una política de recursos humanos que garantice la competencia del personal mediante la formación, la sensibilización y la adquisición de la conciencia sobre la calidad, el medioambiente y la Seguridad y Salud en el trabajo.

Código Ético / Conducta - Política

Normativa Vigente - Política

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

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

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

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

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

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2021

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Índice de gravedad - Indicador de Seguimiento

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

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

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos fijados para el ejercicio 2021 en materia de Accidentabilidad son: - Que el índice de frecuencia de accidentabilidad anual sea inferior o igual a 15 - Que el índice de gravedad anual sea menor o igual a 0,28 - Que el índice de incidencia anual sea inferior o igual a 27

Diversidad de la plantilla en la entidad

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

El equipo humano de DOGA está formado por 870 empleados de diversas nacionalidades que desarrollan su actividad a lo largo de todo el mundo. España es el país que cuenta con mayor número de empleados, con un 60% de la plantilla total del grupo, seguido de China.

Plan de Igualdad - Política

Código Ético / Conducta - Política

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Employees Distribution Diversity.pptx](#)
Objetivos marcados para la temática

Establecer sistemas neutros que eviten posibles sesgos en la incorporación, promoción, acceso a la formación dentro de DOGA. Definir acciones positivas que fomenten la equidad y aumento del sexo menos representado en cada departamento o área funcional. Formar y sensibilizar de forma continua a los empleados en términos de diversidad e inclusión.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las leyes aplicables en cada país en el que opera, la compañía respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, manteniendo en todo momento el diálogo con los representantes de los trabajadores en las plantas europeas, pero también en aquellos países con menor tradición sindical. Así, las

INFORME DE PROGRESO 2021

condiciones laborales son, como mínimos, las establecidas en cada convenio o legislación aplicable, estando, en algunos casos, mejoradas por otros acuerdos cerrados con la representación sindical de los trabajadores. Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Convenio Colectivo - Política

Normativa Vigente - Política

Política de RRHH - Política

Código Ético / Conducta - Política

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

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

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

Comité de trabajadores - Herramienta de Seguimiento

Balance del convenio colectivo - Herramienta de

Seguimiento

N.º de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [% cubierto convenio colectivo por país.pdf](#)

Conciliación familiar y laboral

La organización del tiempo de trabajo responde en gran parte a la propia de una actividad industrial. Dentro de los grandes centros de producción, los turnos se encuentran divididos en tres grupos de ocho horas cada uno, en función de lo acordado con los representantes de los trabajadores, de manera que la actividad de las fábricas no se detiene por completo en ningún momento y hay siempre responsables de la seguridad y el buen funcionamiento de los procesos. DOGA trabaja en el fomento de la conciliación personal y profesional de los empleados, de ahí que los periodos gestacionales, las bajas de maternidad y paternidad y los permisos de lactancia se respetan en base a sus condiciones estipuladas en la normativa, en base a las propias de los convenios colectivos pactadas y se facilita su aplicación en función de las necesidades del empleado, adecuando tanto los horarios como los turnos en caso de ser necesario. En este ejercicio 17 hombres y 6 mujeres disfrutaron de reducciones de jornada laboral.

Convenio Colectivo - Política

Política de Conciliación - Política

Política de Igualdad - Política

Política de RRHH - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

En cuanto a las cifras de absentismo, el Grupo considera en este concepto toda ausencia al trabajo, como pueden ser, entre otras, bajas por enfermedad común o accidente laboral, visitas médicas, permisos de maternidad o paternidad, disfrute de días por enlace matrimonial, ausencias por estudios, defunción de familiar, citación judicial.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Número de horas de absentismo - Indicador de Seguimiento

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

Documentos adjuntos: [Conciliacion y absentismo.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos mensuales fijados en torno al absentismo para el ejercicio 2021 son: - MOD: inferior al 12% y al 4% excluyendo la enfermedad común - MOI: inferior o igual al 8% y al 3% excluyendo la enfermedad común También se deben cumplir los objetivos fijados para los índices relativos a la Accidentabilidad. Respecto a la Rotación de personal, el objetivo es trimestralmente no superar las 6 bajas.

Oportunidades para jóvenes con

talento

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

Código Ético / Conducta - Política

Política de Contratación Responsable - Política

Política de RRHH - Política

Mentoring - Acción / Proyecto

Formación - Acción / Proyecto

Programa de becarios - Acción / Proyecto

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Colaboracion](#)

INFORME DE PROGRESO 2021

[Universidades y Escuelas.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Seguir realizando convenios de prácticas con alumnos y alumnas de diferentes Universidades y Centros Educativos. Seguir colaborando con Universidades y centro educativos a través de convenios, programas, proyectos. Participar como miembros del área de formación y talento del CIAC.

Formación al empleado/a

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

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Debido a la importancia del equipo humano en esta organización, cada ejercicio se desarrolla un proceso de Evaluación del Desempeño y Talent Box, con el objetivo de retener el talento e identificar las potencias de cada empleado. Para ello, a través de las entrevistas de desempeño y para una selección de aproximadamente 300 empleados de distintos departamentos y categorías profesionales, se analizan las necesidades de cada puesto, las capacidades personales y el desempeño de su actividad, para de esta manera establecer planes de

formación personalizados, promover promociones internas e incluso reorganizaciones en la estructura, todo ello con el objetivo de fomentar el desarrollo, tanto personal como profesional, e incentivar y mejorar las competencias del trabajador, lo cual se traduce en un empleo estable y de calidad promovido para retener a los mejores talentos.

Política de RRHH - Política

Tanto para las sociedades nacionales como internacionales, cada año se establecen planes de formación y se hace seguimiento de su cumplimiento.

Formación - Acción / Proyecto

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Inversión en formación - Indicador de Seguimiento

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

Objetivos marcados para la temática

Cumplir e implementar el 100% del plan anual de formación establecido.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

INFORME DE PROGRESO 2021

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

Código Ético / Conducta - Política

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Política de Reciclaje - Política

Política de Reducción de Consumo - Política

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de

agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Documentos adjuntos: [M-02.002-DAB b Sensibilización al Sistema de Gestión Ambiental.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

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

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Desde su fundación en 1958, las empresas de DOGA gozan en todo el mundo de una elevada reputación de honradez corporativa. Nuestra actividad empresarial y profesional se basan en la integridad. Todas nuestras acciones y decisiones se realizan siguiendo la legislación vigente pero también, siguiendo nuestros valores corporativos, ejes sobre los que construimos nuestro futuro. Valores como la comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, creatividad e innovación, el trabajo en equipo, la negociación, flexibilidad y adaptación, la proactividad, las orientaciones al logro y al cliente. Estos definen lo que es DOGA y a todos sus trabajadores. Todo empleado debe poseer dichos

INFORME DE PROGRESO 2021

valores, en mayor o menor medida dependiendo de la posición dentro de la empresa. Dentro de la Acogida, cuando un nuevo trabajador se incorpora, se explica la misión, los valores y el código de conducta con el objetivo de que éste los interiorice para así, también, hacer más fácil la transición a la empresa.

Código Ético / Conducta - Política

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [mision valores y codigo conducta.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

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

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Todas las instalaciones y centros de trabajo del Grupo DOGA están habilitados para facilitar y potenciar el acceso de empleados, clientes, proveedores y cualquier persona que necesite acceder a ellas, cumpliendo en cualquier caso con la legislación aplicable en cada país.

Normativa Vigente - Política

Política de RRHH - Política

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Adaptación de los puestos de trabajo - Acción / Proyecto

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Actualmente, el Grupo da empleo a 9 personas con alguna discapacidad, un 1% de la plantilla, porcentaje que se mantiene respecto al ejercicio anterior.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

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

Código Ético / Conducta - Política

Políticas Internas de Gestión - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

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

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Acción / Proyecto

El Grupo ha realizado en 2021 donativos a diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 42.000 euros (76.500 euros en 2020). Estas aportaciones han sido realizadas a organismos que se encargan de materializar proyectos de cooperación al desarrollo y de garantizar derechos y protección prestando atención a los colectivos más vulnerables.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [corrupcion y antisoborno.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

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

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

Dentro de su ámbito de influencia, DOGA apoya y respeta la protección de los derechos humanos internacionalmente proclamados. No se han

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

Código Ético / Conducta - Política

Contrato de Trabajo - Política

Convenio Colectivo - Política

N.º de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

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

Igualdad de género

INFORME DE PROGRESO 2021

Atendiendo al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la compañía ha desarrollado un Plan de Igualdad, con la constitución previa de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, que se implantará y aplicará en todas las sociedades del grupo y en el que se establecen el compromiso y desarrollo de políticas en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad del Grupo, entre ellos la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo especialmente a la discriminación indirecta. En la política de Responsabilidad Social Corporativa se establecen procedimientos y políticas cuya base para la contratación, asignación de los puestos, formación y promoción de los trabajadores de cualquier nivel sea por sus aptitudes, experiencia, cualificaciones y nunca por cuestiones de raza, sexo, religión ni cualquier otro aspecto discriminatorio. De tal manera, se promueve la diversidad laboral a todos los niveles y se aseguran las condiciones necesarias para un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los empleados del Grupo.

Código Ético / Conducta - Política

Convenio Colectivo - Política

Plan de Igualdad - Política

Protocolo de Acoso Sexual - Política

Política de RRHH - Política

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Brecha salarial - Acción / Proyecto

El Grupo promueve la equidad salarial en todas las sociedades que lo forman mediante el cumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos, las cuales son iguales para ambos géneros. Por lo tanto, en cuanto a las diferencias que se observan en la tabla, a nivel general son debidas básicamente a factores como la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad, composición de la plantilla, la diferente especialización de los puestos de trabajo y la antigüedad, entre otros. A nivel específico, las mayores diferencias se aprecian en China (debido a una mayor presencia de mujeres en la cadena de producción, puesto de menor remuneración debido a la baja especialización del mismo) y en EE.UU. (dentro de los grupos superiores, los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por hombres en este centro, de ahí que su remuneración sea superior).

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

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

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional, se realiza teniendo presentes los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad,

INFORME DE PROGRESO 2021

mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

Remuneración media y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [DOGA Employees Distribution.zip](#)

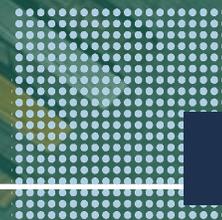
Objetivos marcados para la temática

Los objetivos específicos de este Plan se basan en: -

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

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Proveedores como aliados de RSE en la empresa

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

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

En ningún caso se colabora con ningún proveedor que no respete el principio de erradicación del trabajo infantil. Además, dado que los proveedores del área de negocio del Grupo Doga disponen de una amplia tradición en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Corporativa, hay un gran respeto por la legislación vigente en lo que a derechos humanos se refiere. Durante el ejercicio 2021, las sociedades nacionales del grupo han iniciado relaciones con 153 nuevos proveedores, los cuales han sido sometidos en su totalidad a una evaluación de cumplimiento de los estándares tanto de calidad como sociales.

Política de Compras - Política

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

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

Política de Compras - Política

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

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

INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

Evolución de los precios. Evaluación trimestral de proveedores TOP > 90% Auditorias a proveedores

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

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

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

Política de Compras - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

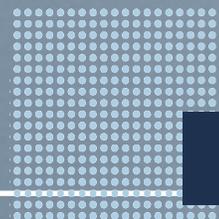
Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas

En el Código de Conducta, de obligado cumplimiento para todos los empleados del grupo, sea cual sea su posición dentro de la organización, se encuentran plasmadas todas las políticas y programas contra la corrupción para llevar a cabo dentro de la empresa y en todas sus operaciones. En él se fomentan la honestidad y la transparencia, evitando así el fraude. Además, se controla que ningún empleado del Grupo acepte ningún soborno ni la colaboración en ninguna actividad sospechosa. Como ejemplos de compromiso se pueden citar el acuerdo de No Corrupción Clientes Renault/Volvo y la certificación de honestidad en el pago de los impuestos. Por otra parte, todas las transferencias de dinero realizadas a empleados, proveedores, clientes o cualquier tercero, se llevan a cabo por personas autorizadas para ello y dentro de los límites de dicha autorización, mediante cheques o

transferencia bancaria.

Código Ético / Conducta - Política

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

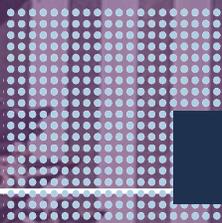
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

No tener ninguna violación del código ético / de conducta.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

Se detallan a continuación las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones en las que participa y con las que colabora el Grupo Doga: - Associació Clúster de l'Automoció de Catalunya - SERNAUTO - Unión Patronal Metalúrgica - Institut Tècnic Català de la Soldadura - Asociación Navarra de las empresas del metal - AS CAT EMP CONS MOTL Y MA-ASCAMM - Clúster para el avance de la tecnología de la moto - Cámara Oficial de Comercio de España en China - División Shanghai - Unione Industriale - Sindipeças - Sindicato Nacional de Componentes para vehículos - Sindimetal - Sindicato de Metalurgia – Patronal - Cruz Roja Española - C.E.A.M. (Centre d'Estudis i Assessorament Metal.lúrgic) - Universitat Politècnica de Catalunya - PIMEC - ANMOPYC - Cercle d'iniciatives empresarials d'Esparreguera CIEE - Cambra de Barcelona - AECOC - AERCE Asociación Española de Profesionales de compras

Código Ético / Conducta - Política

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Contribución de la empresa al desarrollo local

A nivel local, prácticamente la totalidad de las plantas de DOGA está dirigida por gerentes locales, lo que facilita la cobertura de las necesidades específicas de cada región, y da prueba del compromiso de la compañía con la comunidad local. Una muestra de ello, es que el 11% de los empleados del Grupo son residentes en la localidad de Abrera, sito del domicilio social de la compañía.

Política de Desarrollo Sostenible - Política

Acciones para el fomento del desarrollo local - Acción / Proyecto

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

Alianzas sectoriales - Acción / Proyecto

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Indicador de Seguimiento

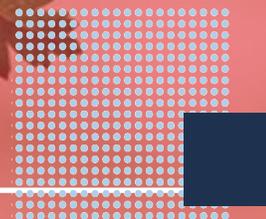
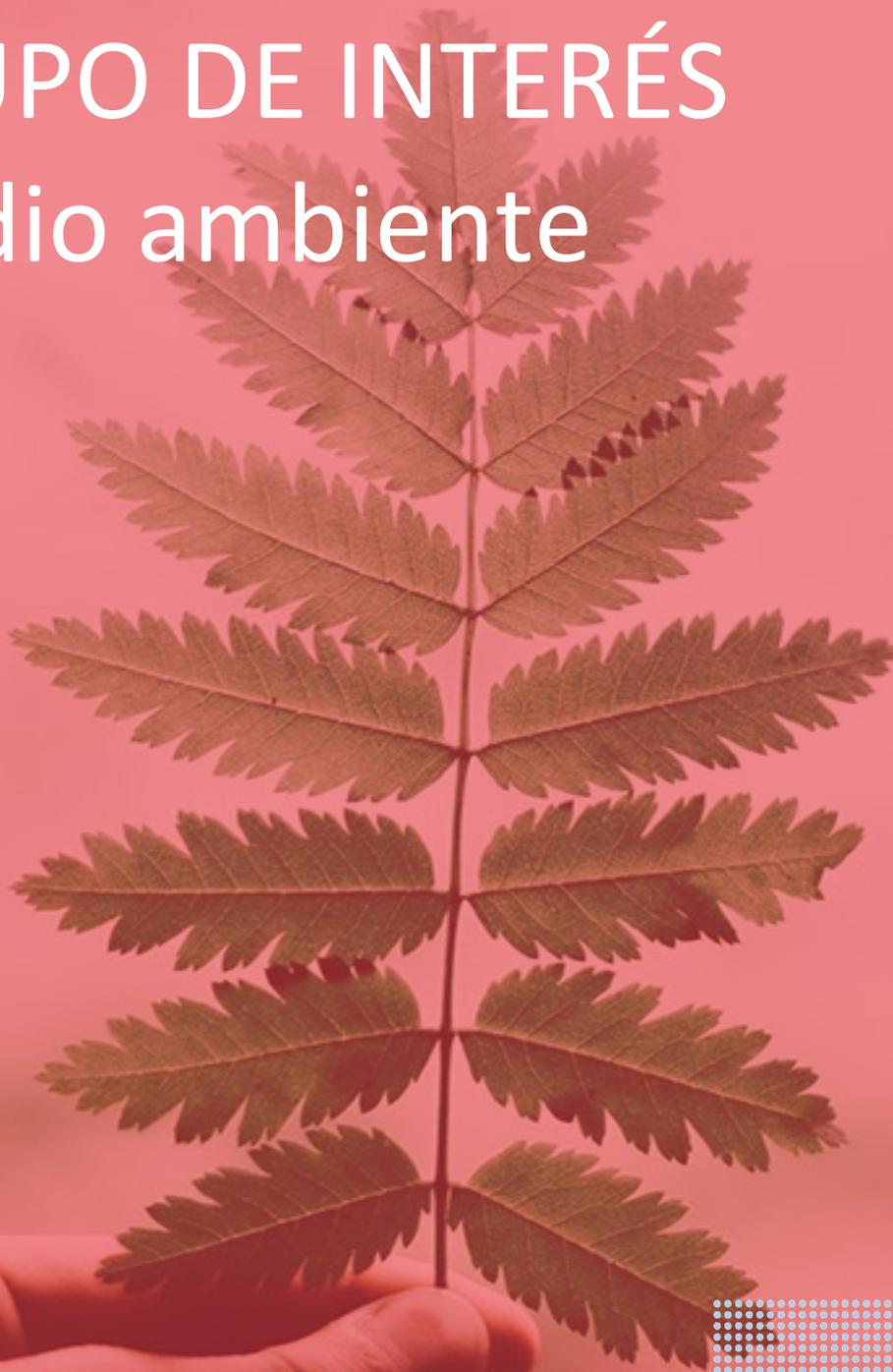
El Grupo ha realizado en 2021 donativos a diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 42.000 euros (76.500 euros en 2020). Estas aportaciones han sido realizadas a organismos que se encargan de materializar proyectos de cooperación al desarrollo y de garantizar derechos y protección prestando atención a los colectivos más vulnerables.

Objetivos marcados para la temática

Seguir contribuyendo a la Comunidad a través de alianzas sectoriales, diálogo y aportaciones.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Medidas de economía circular

La actividad del Grupo lleva asociada un consumo intenso de agua, energía y diversas materias primas, de ahí que el fomento del ahorro energético sea uno de los puntos principales en su política medioambiental. En su política de Responsabilidad Social Corporativa se establecen como objetivos la reducción al máximo de residuos y desechos en los ciclos de vida de nuestros productos. Para ello nos basamos en el principio preventivo, evitando materiales y procesos que puedan producir riesgos ambientales y que supongan un riesgo para la salud cuando haya alternativas posibles. Además, se efectúa un seguimiento sobre la actuación medioambiental y se pone un énfasis particular en la evaluación de potenciales riesgos para los productos. Además, DOGA potencia la reciclabilidad de sus residuos buscando gestores capaces de dar un segundo uso a los mismos, creando empleo durante el proceso, cuidando el entorno y contaminando menos. Se detallan a continuación los residuos industriales declarados en 2021 cuya recogida es realizada por gestores de residuos, donde priorizan su reciclado sobre su depósito en vertederos.

Política Ambiental - Política

Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto

- Reducción en la actividad de stamping del ancho de las planchas para conseguir que se desperdicie la mínima cantidad posible (la cual se envía a chatarra).
- Reducción del gramaje de papel al haber cambiado de proveedor. Ahora se genera menor cantidad de residuos de papel.

Optimización del uso de recursos - Acción / Proyecto

- Reutilización de la energía que se genera en la parada de las máquinas para su distribución a la red.
- Programación de las prensas para realizar un paro automático al cabo de una hora en desuso.
- Mezcla del

aceite con un % aproximado del 85% de agua. Además, el aceite es canalizado por medio de tubos a través de la fábrica para asegurarse de no perder producto en transvases.

- Recogida de residuos industriales declarados realizada por gestores de residuos, donde priorizan su reciclado sobre su depósito en vertederos.
- Implantación en las fábricas de máquinas dispensadoras de EPIs.

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

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

Documentos adjuntos: [Residuos economia circular.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos giran en torno a los vectores ambientales siguientes:

- Vertidos al cauce público y/o alcantarillado
- Generación de residuos (especiales y no especiales)
- Consumo de materias - Consumo de recursos naturales: agua, energía eléctrica y combustibles fósiles

Cambio Climático

La Compañía, a través de toda su cadena de valor, tiene una afectación sobre el clima relacionada con la utilización y consumo de materias primas, energía y agua para su actividad, por lo que se desarrollan diversas acciones encaminadas a minimizar el impacto ambiental basadas en los estándares ISO 14001, y bajo un análisis continuo de los riesgos.

Política Ambiental - Política

Calculo de la huella de carbono (alcance 1, 2 y 3) - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2021

Fijación de objetivos cuantificables de reducción de emisiones - Acción / Proyecto

Campañas de comunicación relacionadas con cambio climático - Acción / Proyecto

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos ambientales de DOGA establecidos en su política de Responsabilidad Social Corporativa para el periodo 2021 son: - Correcta implantación y seguimientos de la norma ISO 14001:2015 en DOGA India - Reducir el consumo energético global en un 5%. - Implementar criterios de ecodiseño en el diseño de nuevos productos o mejoras de los existentes - Obtener Huella de Carbono - Reducción de la generación de envases vacíos un 5% en ITAB - Reducción de la generación de absorbentes contaminados un 10% en DOGA Navarra - Controlar consumo de agua en DOGA Navarra - Reducción de la generación de residuos plástico un 5% DOGA Italia

Consumo de la entidad

El Grupo aborda su compromiso medioambiental manteniendo un enfoque preventivo y trabajando por minimizar los impactos negativos que pudieran tener su actividad de fabricación y distribución de componentes para la industria de la automoción. - Consumo energético: Debido a su actividad industrial, la sociedad es gran consumidora de energía eléctrica y gas, la cual se produce casi en su totalidad en el exterior. Las fábricas y oficinas nacionales fueron sometidas a una auditoría energética realizada para dar cumplimiento al RD 56/2016, siguiendo la norma UNE-EN 16247, de la cual se tuvieron en cuenta las propuestas de mejora con el objetivo de mejorar la eficiencia energética. Parte de estas propuestas se han mencionado en el punto 4.4. Desde hace algunos años disponemos de certificados que garantizan que toda la energía eléctrica que consumen las

plantas nacionales proviene de fuentes 100% renovables. - Consumo de materias primas: Atendiendo a la política de Responsabilidad Social Corporativa se trabaja bajo el objetivo de utilizar aquellas materias primas que son menos tóxicas, así como en la reutilización de materiales, tanto en la propia planta de fabricación como en oficinas. En relación a las materias primas se fomenta la compra de materiales procedentes de procesos de reciclado, sobre todo acero y aluminio, que son los materiales de mayor uso en sus procesos industriales, y los cuales son adquiridos al 100% a proveedores externos.

Política Ambiental - Política

Política RSE - Política

Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

A principios del ejercicio 2019 se creó el Comité de Sostenibilidad, mediante el cual se pretende transmitir el compromiso del Grupo con la Sostenibilidad tanto a nivel social como a nivel medioambiental. Los objetivos principales perseguidos son: • Sensibilizar e incentivar a los trabajadores para conseguir una empresa sostenible. • Recibir, dinamizar y generar propuestas relacionadas con la sostenibilidad desde los diferentes departamentos y filiales que forman el Grupo, analizarlas transversalmente, decidir las acciones a llevar a cabo y hacer seguimiento de éstas. • Crear líneas de trabajo prioritarias en materia de sostenibilidad (actividades /Proyectos) • Alinearse con los requisitos/políticas de sostenibilidad de nuestros clientes. • Hacer partícipes a todas las partes interesadas (proveedores, entorno, empleados, etc.) de nuestro compromiso con la sostenibilidad.

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

- Cambio de iluminación a leds de bajo consumo. • Implantación de sensores de presencia en lavabos y

INFORME DE PROGRESO 2021

vestuarios. • Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos (motos, bicicletas, patinetes) para promover el desplazamiento ecológico. • Sustitución de paneles por lucernarios más traslúcidos con el objetivo de aprovechar más la luz solar. • Apagados automáticos de la climatización en los descansos de comida y finalización de la jornada.

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Las fábricas y oficinas nacionales fueron sometidas a una auditoría energética realizada para dar cumplimiento al RD 56/2016, siguiendo la norma UNE-EN 16247, de la cual se tuvieron en cuenta las propuestas de mejora con el objetivo de mejorar la eficiencia energética. Parte de estas propuestas se han mencionado anteriormente en el apartado de Economía Circular.

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

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Consumo de materias primas - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [Consumos 2021.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Reducir el consumo energético global un 5% -
Controlar el consumo de agua en DOGA Navarra -
Sensibilizar a los trabajadores en la importancia de optimizar el consumo de recursos para ser sostenibles

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

DOGA tiene en cuenta cualquier efecto que su actividad pueda tener en el entorno, motivo por el que mantiene un compromiso pleno con la protección y el aprovechamiento eficiente de los recursos naturales. Por ello también el Grupo establece en su Código de Conducta diversos principios medioambientales: • Eficacia de recursos: DOGA diseña sus productos y procesos de tal modo que la energía y materias primas son utilizadas de manera eficiente y que los productos residuales y de desecho son reducidos al mínimo en los ciclos de vida de los productos. • Principio preventivo: apoya el principio preventivo evitando materiales y procesos que puedan plantear riesgos ambientales y peligros para la salud cuando existen alternativas disponibles. • Actuación medioambiental: DOGA audita aperiódicamente sus plantas y las de sus proveedores, efectúa seguimiento e informa sobre su actuación medioambiental poniendo un particular énfasis en la evaluación de potenciales riesgos para los productos.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

DOGA cuenta con un Manual de Procedimientos de Control Operacional cuyo objetivo es definir las actividades para realizar el control operacional del Sistema de Gestión Ambiental mediante el seguimiento y gestión de los aspectos ambientales, a fin de reducir en lo posible el impacto ambiental, de las operaciones, actividades y servicios, sobre el entorno. Este Manual se centra en la gestión de emisiones a la atmósfera, gestión y control de aguas residuales, residuos de envases y ruidos, así como de residuos industriales y productos químicos. Al mismo tiempo, también cuenta con un Manual de Procedimientos de Aspectos Ambientales cuyo objetivo es establecer la metodología de identificación, evaluación y registro de los aspectos ambientales, a lo largo de todo el ciclo de vida, que se puedan controlar o sobre aquellos que se pueda tener influencia, definiendo cuales son significativos, como base para definir los objetivos ambientales.

INFORME DE PROGRESO 2021

Política Ambiental - Política

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

Formación - Acción / Proyecto

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

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

- Inspecciones del almacenamiento de productos químicos (cloro) anualmente y de las emisiones a la atmósfera (Dekra) según lo establecido por los requisitos legales, en ambos casos certificadas satisfactoriamente por terceros independientes. - Simulacros aleatorios y planes de emergencia para saber reaccionar en caso de incendios, vertidos accidentales, fugas de cloro o emisiones atmosféricas incontroladas (proceso de caucho, pintura, etc.). Para ello existen además kits de emergencia distribuidos estratégicamente por las fábricas en función del riesgo.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La compañía tiene implantado en todos sus centros un Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente que vela por el objetivo de utilizar productos y optimizar procesos para que sean respetuosos con el medioambiente. Las plantas del Grupo Doga se encuentran certificadas mediante Sistema Gestión Integral ISO 14001:2015 y la IATF (que sustituye a la

antigua ISO/TS 16949), la cual es una ampliación de la 9001:2015 aplicada al sector de la automoción. Además, cumplen con las normativas internacionales sobre el uso de materiales REACH y ROHS.

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

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

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Documentos adjuntos: [renovables.zip](#)

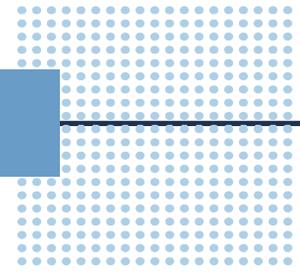
Protección de la biodiversidad

DOGA no desarrolla su actividad dentro de áreas naturales protegidas, ni tampoco tiene impacto directo en la biodiversidad ni en los emplazamientos en los que tiene presencia.

Política Ambiental - Política

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

Medidas puestas en marcha para la protección de la biodiversidad - Acción / Proyecto



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Evaluación de desempeño a empleados/as



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

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

Indicador GRI: 404-3

Cláusulas contractuales con los empleados



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

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

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

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

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

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

Indicador GRI: 403

Diversidad de la plantilla en la entidad



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

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

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

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

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



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

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

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

Indicador GRI: 102-41

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Oportunidades para jóvenes con talento



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

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

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

Formación al empleado/a



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

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

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

Indicador GRI: 404

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



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

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

Formación a empleados/as en aspectos de derechos

humanos



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

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

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

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



INFORME DE PROGRESO 2021

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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

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

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



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

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

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

Indicador GRI: 408, 409

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

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

Proveedores

Proveedores como aliados de RSE en la empresa



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

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

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

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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

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

Cientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

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

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

Indicador GRI: 102-16, 102-17

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Indicador GRI: 102-13

Contribución de la empresa al desarrollo local



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

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

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

Indicador GRI: 413-1

Medioambiente

Medidas de economía circular



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 301-2, 301-3

Cambio Climático



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 201-2

Consumo de la entidad



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

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

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Protección de la biodiversidad



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

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

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3



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

APÓYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

—
2021

